

Université du Québec à Chicoutimi

Détermination des facteurs d'efficacité d'un comité de santé sécurité

Mémoire présenté

comme exigence partielle
de la maîtrise en gestion des organisations

par
Véronique Pedneault

Octobre 2004



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

À ma mère, un modèle de détermination et de courage. J'aimerais remercier tendrement mon père pour son soutien précieux tout au long de mes études.

Je tiens à remercier spécialement mon directeur, Stéphane Aubin, pour la qualité de son encadrement et ses judicieux conseils tout au long de ma recherche. Également, sa disponibilité et son support ont toujours été constants. J'adresse, également, des remerciements à Lise Desmarais et Érick Chamberland pour leur support et leurs critiques constructives m'ayant permis de compléter cette recherche.

Je salue tout particulièrement Bernard Larouche et Michel Lapierre. Toute ma gratitude aux conseillers en prévention, aux surintendants, aux représentants en santé sécurité, aux employés, aux superviseurs qui m'ont accueillie et aidée à mener ce rapport jusqu'à terme. Également, je voudrais souligner la collaboration exceptionnelle de Ghislaine Claveau.

Je tiens à remercier Rolande Jean pour son travail exceptionnel de mise en forme du document. Je remercie chaleureusement mes proches pour le soutien apporté dans les moments difficiles. Un merci tout particulier à Anne-Lise Fortin et Guillaume Dallaire pour leur encouragement constant.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	i
TABLE DES MATIÈRES.....	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES FIGURES.....	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	x
RÉSUMÉ.....	xi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE.....	4
1. Pertinence scientifique de notre étude.....	4
2. Pertinence sociale de notre étude.....	8
2.1 Nombre d'accidents.....	8
2.2 Coûts des accidents de travail.....	8
CHAPITRE 2 : BILAN DES CONNAISSANCES.....	11
1. Publications normatives.....	13
1.1 Caractéristiques du CSS au sens de la Loi.....	13
1.1.1 Caractéristiques structurelles du CSS.....	13
1.1.2 Caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	17
1.1.3 Caractéristiques reliées à l'efficacité du CSS.....	18

2.	Résultats des études	27
2.1	Études descriptives	27
2.2	Déterminants de la création d'un CSS	31
2.3	Déterminants des caractéristiques relationnelles du CSS	32
2.4	Déterminants de la productivité du CSS	35
2.5	Déterminants de l'efficacité du CSS	37
2.6	Conclusion	40
CHAPITRE 3 : CADRE CONCEPTUEL		43
1.	Concept du CSS	44
2.	Variables indépendantes du modèle	44
2.1	Caractéristiques structurelles du CSS	44
2.2	Caractéristiques fonctionnelles du CSS	46
2.3	Caractéristiques relationnelles du CSS	48
2.4	Valeur des membres du CSS	49
2.5	Activités de SST mises en œuvre par les centres	50
3.	Variables de contrôle	51
4.	Questions de recherche	52
5.	Modèle théorique	53
CHAPITRE 4 : MÉTHODES DE RECHERCHE		54
1.	Population à l'étude et échantillon	54
2.	Stratégie et devis de recherche	56
3.	Collecte de données et expérimentation	57

4.	Description des instruments de collecte de données.....	59
4.1	Questionnaire d'entrevue.....	59
4.2	Grille d'observation pour les réunions du CSS.....	60
4.3	Consultation de documents.....	60
4.4	Statistiques.....	60
5.	Définition des variables.....	61
5.1	Variables indépendantes.....	61
5.2	Variables dépendantes.....	63
6.	Méthodes d'analyse des données.....	64
	CHAPITRE 5 : PRÉSENTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	65
1.	Résultats descriptifs généraux.....	65
1.1	Caractéristiques structurelles des centres.....	66
1.2	Caractéristiques des membres des CSS.....	69
1.3	Caractéristiques du CSS.....	71
1.3.1	Caractéristiques structurelles du CSS.....	71
1.3.2	Caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	72
1.3.3	Caractéristiques relationnelles du CSS.....	76
1.3.4	Valeur des membres du CSS.....	77
1.3.5	Activités de SST mises en œuvre par les centres.....	80
1.4	Statistiques d'accidents de travail.....	81
1.5	Réalisation des objectifs pour l'année 2002.....	83
1.6	Nombre de mesures correctives.....	84

2.	Discussion des résultats descriptifs.....	86
2.1	Caractéristiques structurelles du CSS.....	86
2.2	Caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	87
2.3	Caractéristiques relationnelles du CSS.....	88
2.4	Valeur des membres du CSS.....	89
2.5	Activités de SST mises en œuvre par les centres.....	89
2.6	Taux d'accidents et de gravité des lésions au travail.....	91
2.7	Pourcentage de réalisation des objectifs.....	91
2.8	Nombre de mesures correctives.....	92
3.	Résultats des analyses statistiques.....	92
3.1	Pourcentage de réalisation des objectifs.....	98
3.2	Mesures correctives.....	104
3.3	Taux d'accidents.....	109
3.4	Taux de gravité des accidents.....	118
4.	Synthèse des variables ayant les liens les plus forts avec les différentes variables dépendantes.....	126
	CONCLUSION.....	128
	BIBLIOGRAPHIE.....	131
	ANNEXE 1 : Liste des groupes prioritaires.....	139
	ANNEXE 2 : Nombre de représentants des travailleurs sur le CSS selon l'article 4 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité.....	150
	ANNEXE 3 : Fréquence des réunions selon l'article 20 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité.....	152
	ANNEXE 4 : Questionnaire.....	154
	ANNEXE 5 : Grille d'observation pour les réunions du CSS.....	176

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Caractéristiques reliées à l'efficacité du CSS.....	27
Tableau 2 :	Variables dépendantes retenues par les auteurs.....	39
Tableau 3 :	Résumé des différents déterminants.....	40
Tableau 4 :	Nombre de répondants pour les huit centres concernés par catégorie de personnes.....	58
Tableau 5 :	Caractéristiques structurelles du CSS.....	61
Tableau 6 :	Caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	62
Tableau 7 :	Caractéristiques relationnelles du CSS.....	62
Tableau 8 :	Caractéristiques de la valeur des membres du CSS.....	62
Tableau 9 :	Activités de SST mises en œuvre par les centres.....	63
Tableau 10 :	Distribution des postes occupés par les répondants.....	66
Tableau 11 :	Caractéristiques structurelles des centres.....	67
Tableau 12 :	Raisons faisant que le CSS est perçu comme un outil aidant en prévention.....	78
Tableau 13 :	Principaux motifs énoncés par les gens qui considèrent le CSS comme non contributif à la prévention.....	78
Tableau 14 :	Pourcentage des centres utilisant divers moyens d'information.....	80
Tableau 15 :	Corrélation entre le pourcentage d'atteinte des objectifs et les variables de contrôle.....	98
Tableau 16 :	Corrélation entre le pourcentage d'atteinte des objectifs et les caractéristiques structurelles du CSS.....	99

Tableau 17	Corrélation entre l'atteinte des objectifs et les caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	100
Tableau 18 :	Corrélation entre l'atteinte des objectifs et les caractéristiques relationnelles du CSS.....	101
Tableau 19 :	Corrélation entre l'atteinte des objectifs et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS.....	102
Tableau 20 :	Corrélation entre l'atteinte des objectifs et les activités de SST mises en œuvre par les centres.....	104
Tableau 21 :	Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées et les variables de contrôle.....	105
Tableau 22 :	Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées et les caractéristiques structurelles du CSS.....	106
Tableau 23 :	Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées et les caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	107
Tableau 24 :	Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées et les caractéristiques relationnelles du CSS.....	107
Tableau 25 :	Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS.....	108
Tableau 26 :	Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées et les activités de SST mises en œuvre par les centres.....	109
Tableau 27 :	Corrélation entre le taux d'accidents et les variables de contrôle.....	110
Tableau 28 :	Corrélation entre le taux d'accidents et les caractéristiques structurelles du CSS.....	111
Tableau 29 :	Corrélation entre le taux d'accidents et les caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	112
Tableau 30 :	Corrélation entre le taux d'accidents et les caractéristiques relationnelles du CSS.....	113
Tableau 31 :	Corrélation entre le taux d'accidents et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS.....	115
Tableau 32 :	Corrélation entre le taux d'accidents et les activités de SST mises en œuvre par les centres.....	116

Tableau 33 :	Corrélation entre le taux de gravité des accidents et les variables de contrôle.....	119
Tableau 34 :	Corrélation entre le taux de gravité des accidents et les caractéristiques structurelles du CSS.....	120
Tableau 35 :	Corrélation entre le taux de gravité des accidents et les caractéristiques fonctionnelles du CSS.....	122
Tableau 36 :	Corrélation entre le taux de gravité des accidents et les caractéristiques relationnelles du CSS.....	124
Tableau 37	Corrélation entre le taux de gravité des accidents et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS.....	124
Tableau 38 :	Corrélation entre le taux de gravité des accidents et les activités de SST mises en œuvre par les centres.....	125
Tableau 39 :	Modèle théorique révisé.....	127

LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	Distribution de la taille des centres de l'entreprise.....	66
Figure 2 :	Distribution du budget.....	67
Figure 3 :	Éventail de subordination.....	68
Figure 4 :	Niveau de scolarité des membres siégeant sur le CSS.....	69
Figure 5 :	Motivations des membres siégeant sur le CSS.....	70
Figure 6 :	Fréquence de toutes les blessures.....	82
Figure 7 :	Résultats des CSS en fin d'année 2002.....	84
Figure 8 :	Nombre de mesures correctives effectuées en 2002 par les centres.....	85

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Santé sécurité

CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CSS Comité de santé sécurité

CSST Commission de la Santé et de la sécurité du Travail

EPI Équipement de protection individuelle

LSST Loi sur la santé et la sécurité du travail

PME Petites et moyennes entreprises

SST Santé et sécurité du travail

RÉSUMÉ

Notre recherche consiste en une étude de cas en profondeur tentant d'expliquer la variation de l'efficacité des comités de santé et de sécurité (CSS) en fonction de leurs caractéristiques. Notre étude a pour objectifs d'identifier les principales tendances expliquant l'efficacité de certains d'entre eux. Les CSS étudiés sont implantés dans une entreprise québécoise oeuvrant dans le secteur de la première transformation des métaux.

Notre modèle théorique inclut les caractéristiques structurelles, fonctionnelles et relationnelles du CSS. Également, il comprend la valeur des membres du CSS et les activités de santé et sécurité du travail (SST) mises en œuvre par les centres. Notre devis de recherche correspond à une étude de cas multiples à un niveau d'analyse.

Notre échantillon est composé des huit CSS présents dans une seule entreprise. Les données relatives aux variables indépendantes ont été recueillies à l'aide d'une entrevue individuelle directe administrée aux coprésidents, patronaux ou syndicaux, aux surintendants, aux superviseurs et aux conseillers en prévention faisant partie d'un CSS. La collecte de données s'est effectuée entre les mois d'avril et juin 2003. En tout, 43 personnes sur 92 ont répondu au questionnaire. Notre taux de réponse est de l'ordre de 44 %.

Nous avons également utilisé une grille d'observation pour évaluer le fonctionnement de chacun des CSS. Nous avons consulté plusieurs documents : comptes rendus de chacun des CSS, données sur la main-d'œuvre et statistiques.

Les résultats de l'étude indiquent que 10 des 21 variables sont associées plus fortement au taux d'accident. Neuf variables ont un lien élevé avec le taux de gravité des lésions professionnelles. De plus, le pourcentage de réalisation des objectifs semble être liée fortement à sept variables du modèle théorique. Finalement, seulement quatre variables sont associées, à un degré élevé, au nombre de mesures correctives réalisées.

INTRODUCTION

L'ensemble des intervenants en SST sont conscients que les accidents du travail ont des conséquences sérieuses tant sur le plan humain qu'économique. La solution qui a été privilégiée est la prévention. Depuis maintenant plus de 20 ans, les entreprises québécoises doivent se conformer aux droits et obligations de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Cette loi a été adoptée en 1979 par l'Assemblée nationale, mais elle n'est entrée en vigueur que le 10 janvier 1980.

L'arrivée de cette loi a changé considérablement le contexte dans lequel s'exercent la santé et la sécurité. En effet, elle a amené le concept de prévention et introduit la participation paritaire dans la gestion des problèmes de santé et sécurité du travail (SST) dans les entreprises. La LSST a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. L'élimination à la source des risques s'effectue par l'élaboration et la mise en place de plusieurs activités : l'identification des risques, l'analyse des situations pouvant comporter des risques, l'application des mesures correctives ainsi que préventives et l'évaluation de leurs applications, pour assurer un cadre de travail sécuritaire et sain pour tous.

Le législateur prescrit des mécanismes paritaires de participation aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs associations respectives. La LSST privilégie, entre autres, la mise sur pied de nouvelles structures internes par l'employeur. D'ailleurs des CSS, des programmes de prévention, des

programmes de santé et des représentants à la prévention doivent être implantés, de façon progressive, dans les secteurs reconnus prioritaires par la LSST (Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995) (annexe I).

La mise sur pied de CSS constitue la manifestation la plus significative de l'instauration d'un mécanisme participatif paritaire entre les employeurs et les travailleurs (Bertrand, 1985). Le CSS représente donc autant les intérêts des employeurs que ceux des salariés en ce qui concerne la SST. Le CSS a 13 fonctions à assumer (LSST : article 78) dont le principal objectif est la baisse du nombre et de la gravité des lésions professionnelles associées aux facteurs de risque présents dans le milieu de travail.

Selon Simard (1988, 1996), les entreprises les plus efficaces en prévention ont généralement un CSS bien structuré et fonctionnel. Plus précisément, selon cet auteur, un CSS structuré possède des règles de fonctionnement, un rôle est attribué aux membres et un suivi des recommandations est effectué. Il entend par fonctionnel, un CSS reconnu par la gestion et le syndicat, utilisant principalement la concertation dans la prise de décision. De plus, Michael Nash (1987) affirme que le CSS peut avoir un effet positif sur le taux d'accidents. Une enquête faite par *Occupational Health and Safety Canada (OH&S Canada)* révèle que les entreprises considèrent que les comités chargés des questions de SST apportent une contribution importante à la protection des employés (Moser, 1991). L'échantillon de l'enquête est constitué des entreprises abonnées à la revue *OH&S Canada Magazine*. L'auteure fait une mise en garde concernant l'échantillon : il ne serait pas représentatif de l'ensemble des entreprises canadiennes.

L'objectif de notre étude est de tenter d'identifier les facteurs pouvant avoir un impact sur l'efficacité des CSS. Il s'agit d'une recherche exploratoire qui tente d'expliquer la variation des résultats d'une intervention, soit le CSS, en fonction de ses caractéristiques. Le premier chapitre présente la problématique de notre recherche. Le deuxième chapitre est consacré au bilan des connaissances concernant les CSS. Le troisième chapitre expose notre cadre conceptuel. Le quatrième chapitre décrit l'ensemble des aspects méthodologiques utilisés. Finalement, le cinquième chapitre aborde la présentation et la discussion des résultats.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

Dans le présent chapitre, nous présentons une description de la problématique et de l'objectif de notre recherche.

I. Pertinence scientifique de notre étude

Notre étude porte sur les CSS. La notion de CSS existait bien avant la LSST. En effet, dès 1972, l'État a favorisé la formation des CSS en adoptant le règlement 3787 de la Loi des établissements industriels et commerciaux. Les CSS avaient alors un rôle et un statut essentiellement consultatifs. Toutefois, la LSST a créé ce mécanisme paritaire de façon formelle. C'est le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail promulgué en 1983 qui a précisé dans quelles entreprises ce comité devait être formé (Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995). L'objectif du CSS est d'identifier et de faire des recommandations d'actions correctives pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité vécus à l'intérieur de l'entreprise (Pouliot, 1994).

Le principe sur lequel les CSS reposent est la concertation entre employés et employeurs pour trouver ensemble des solutions à un problème donné. Ainsi, les parties

patronale et syndicale sont responsables et doivent agir ensemble pour réduire les risques et améliorer la santé et la sécurité dans l'entreprise. Ainsi, la prise en charge de la SST dans les organisations repose principalement sur les CSS.

Cette structure de représentation offre la particularité de s'appuyer sur le principe de paritarisme. Les représentants des travailleurs et de l'employeur siégeant sur le CSS sont en nombre égal. Chaque partie possède un seul droit de vote et ce, peu importe le nombre de membres. Ce système suppose donc que les représentants de chaque partie se sont concertés avant de prendre une décision. Le concept de paritarisme s'applique également au processus décisionnel. Le paritarisme se base sur une communication franche entre les parties et sur la participation de celles-ci à toutes les phases du processus décisionnel. Les membres participent au processus décisionnel en prenant les décisions qui s'imposent, en ayant préalablement pris connaissance, analysé et discuté des données pertinentes du dossier (Latulippe et O'Farrell, 1982).

Les règles de fonctionnement reposent sur un commun accord entre les parties. Il revient au CSS de déterminer ses propres règles. C'est la Loi ou le règlement qui détermine la périodicité des réunions. De plus, les règles qui découlent du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail ne s'appliquent que si ce dernier n'en a pas décidé autrement. Ce qui fait que chaque CSS peut avoir un fonctionnement différent qui le distingue et qui peut expliquer la variation au niveau de l'efficacité.

L'implantation des CSS a généralement été préconisée. Cependant, les critiques n'ont pas manqué tant du côté patronal que syndical. Certains facteurs peuvent expliquer la réticence à l'implantation de CSS dans les entreprises. Tout d'abord, il y a le fait que les employeurs considéraient cette obligation comme une ingérence supplémentaire de l'État dans le dossier de SST (Ferré, 2000). Également, l'observation de l'inefficacité dans certains CSS et l'acquisition par ces derniers d'un pouvoir décisionnel dans plusieurs activités ajoutaient du poids à cette réticence (Simard, 1990 ; Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995). Pour certains employeurs, le CSS est un expert qu'il peut consulter pour avoir un avis éclairé. En effet, le CSS ne possède pas le pouvoir de donner suite aux demandes des employés à moins qu'elles ne touchent à un domaine où il y a un pouvoir décisionnel en vertu de la Loi (LSST, articles 78.1 à 78.4).

Néanmoins, la mise en place du CSS n'est pas généralisée. Elle est réservée aux entreprises des secteurs prioritaires et aux entreprises comptant plus de 20 salariés. Lorsque ces deux conditions sont remplies, la Loi prévoit la mise en place d'un CSS.

La littérature est abondante sur le fonctionnement des CSS et par le fait même sur son efficacité. Bon nombre de chercheurs s'entendent pour dire que cette instance paritaire est un mécanisme ou un outil efficace en prévention (Simard, 1987, 1988, 1996 ; Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995 ; Chapin, 1987 ; Desmarais, 1994 ; Bryce et Manga, 1985). Toutefois, selon Nash (1987), il est difficile d'isoler l'impact des CSS des autres facteurs pouvant avoir un effet sur le taux d'accidents. Il faut donc plus d'une source d'information pour mesurer le degré d'efficacité d'un CSS.

L'étude de Simard *et al.* (1985) effectuée dans 209 établissements révèle qu'au Québec les CSS sont très nombreux. Il est maintenant impossible de faire marche arrière, il est donc dans notre intérêt d'apprendre à tirer le meilleur de ces structures paritaires. Toutefois, les rapports d'activités de la CSST montrent que l'implantation des CSS au sein des entreprises de vingt salariés et plus et qui ont été désignées prioritaires oscillent autour du 24 % bon an mal an.

Également, l'étude de Simard *et al.* (1985) met en évidence que la majorité des CSS ont opté pour une formule réglementaire et par conséquent, ils ont un statut décisionnel sur certaines fonctions (LSST art. 78.1 à 78.4). De plus, ces derniers produisent des recommandations pratiques, économiquement réalistes et pertinentes pour améliorer la santé et la sécurité dans les entreprises.

De plus, les CSS semblent être pris davantage au sérieux par la direction et fonctionnent principalement sur une base de concertation plutôt que d'affrontements. L'ensemble de ces éléments témoigne d'une volonté généralement partagée de coopération entre les parties. Le monde du travail s'accorde pour dire que le dossier de la santé et de la sécurité est habituellement mieux géré lorsqu'il existe au sein de l'entreprise un CSS expérimenté, c'est-à-dire que la majorité des décisions prises par le CSS sont entérinées par l'employeur en raison de leur pertinence (Ferré, 2000). Simard (1996) affirme ne pas connaître d'entreprises, autant au Québec qu'à l'étranger, ayant réussi à diminuer de façon durable le nombre des lésions en utilisant une formule excluant le CSS.

2. Pertinence sociale de notre étude

2.1 Nombre d'accidents

Au Québec, aucun citoyen ne devrait perdre la vie ou se blesser en travaillant. Pourtant, depuis les 10 dernières années, 2 270 personnes sont mortes en raison de leur travail (Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), 2003). Cependant, les pourcentages des accidents ($\cong 5\%$) pour lesquels il y a eu indemnisation, des maladies professionnelles ($\cong 0,2\%$) et des décès ($\cong 0,006\%$) sont demeurés stables au cours des dernières années (CSST, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002). Ces pourcentages sont beaucoup trop élevés, car dans la majorité des cas, les accidents auraient pu être évités. D'où l'importance d'insister sur la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, par la mise en place de mesures ou de structures préventives et de méthodes de travail sécuritaires.

2.2 Coûts des accidents de travail

Les coûts directs et indirects des accidents du travail sont très élevés et ne cessent d'augmenter. Il est donc pertinent de vérifier pourquoi certains CSS sont plus efficaces que d'autres. Plus les entreprises vont tenter d'être performantes dans le domaine de la prévention en éliminant les risques à la source, plus elles pourront diminuer les accidents du travail. Par le fait même, les coûts directs et indirects seront à la baisse. Le bilan de la CSST pour 1999 indiquait 12,7 millions de jours d'absence dus aux lésions professionnelles. Ce qui représente une moyenne de près de 5 jours pour

chaque travailleur couvert par le régime de SST au Québec. En 2001, le nombre de jours perdus par travailleur était de 7,8. Les accidents entraînent des coûts pour les employeurs, les travailleurs et leurs familles. Les indemnités versées en 2000 totalisent 1,2 milliard de dollars (CSST, 2000).

Les cotisations payées à la CSST par les entreprises représentent les coûts directs. Ces cotisations diminuent et ce malgré les variations enregistrées depuis environ 10 ans. Le taux moyen était de 1,85 \$ par tranche de 100 \$ versée en salaire en 2001 ; l'an dernier, il se situait à environ 2 \$ par tranche de 100 \$ versée en salaire (CSST, 2001). La détérioration de la situation financière de la CSST est due à trois facteurs. Tout d'abord, le rendement des placements de la Caisse de dépôt s'est déprécié. Ensuite, les prestations sont indexées, le taux d'inflation croît, ce qui provoque une augmentation du niveau des prestations. Finalement, l'augmentation des dépenses de la CSST est due au fait que la moyenne des salaires est plus élevée en 2003 qu'en 2001 (CSST, 2001). D'où l'importance d'effectuer de la prévention pour éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, diminuant ainsi la fréquence et la gravité des accidents, ce qui représente le point d'ancrage de la LSST. Comme le CSS est le plus près physiquement du lieu de travail, il représente un élément essentiel du système.

Pourtant, les coûts qui sont reliés aux accidents de travail vont bien au-delà des cotisations payées à la CSST (Brody *et al.*, 1990). En effet, il y a des coûts indirects qui dépassent les coûts connus. L'étude de Brody *et al.* (1990), qui a été effectuée dans

13 secteurs parmi les trois groupes prioritaires reconnus par la CSST et qui portait sur les accidents occasionnant une perte de temps minimum d'une journée de travail, révèle que la relation entre les coûts directs et les coûts indirects d'un accident de travail équivaut à un ratio moyen de un sur un. Ce qui veut dire que les coûts totaux réels des accidents du travail représentent le double de ce que l'employeur croit payer. Il sous-estime par la même occasion les économies qu'il peut faire en investissant en prévention.

Les coûts élevés associés à un grand nombre de lésions professionnelles démontrent bien l'importance de la LSST. Le CSS est un mécanisme permettant aux employeurs et aux employés de réaliser l'objectif de cette loi. Ces constats expliquent la pertinence d'identifier les facteurs d'efficacité des CSS. Pour ce faire, nous avons étudié les comités implantés au sein d'une grande entreprise du secteur de la première transformation des métaux. Nous avons privilégié ce secteur prioritaire compte tenu que nous réalisons une étude de cas en profondeur. Nous nous sommes limités à des CSS faisant partie d'une seule usine afin de réduire au maximum la variation des risques pour la sécurité pouvant être associée aux activités de production.

CHAPITRE 2 : BILAN DES CONNAISSANCES

Dans ce chapitre, nous expliquons différents concepts reliés à la SST. D'abord, nous définissons le CSS et l'efficacité de ce dernier. Par la suite, nous présentons les caractéristiques du CSS qui influencent son efficacité selon la littérature spécialisée en santé et sécurité du travail.

Les CSS au Québec existaient avant l'adoption de la LSST. En effet, au départ, les CSS étaient formés grâce aux conventions collectives dans les entreprises syndiquées. D'ailleurs, selon Brisson (1982), au Québec, en 1979, 57,2 % des conventions collectives incluaient une clause concernant la création d'un CSS au travail. Par ailleurs, le règlement 3787 de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux prévoyait la mise en place d'un CSS à toutes les entreprises ayant un taux de fréquence d'accidents de travail supérieur à 5 % (Simard, 1990). Ces comités étaient principalement consultatifs.

Au niveau du Gouvernement fédéral, en 1978, des modifications ont été apportées à la partie IV du Code canadien du travail afin d'y inclure le droit du travailleur de refuser un travail dangereux et la formation de comité de sécurité et d'hygiène. Les changements apportés limitaient la création de comités à deux situations : lorsque le Ministre en donnait l'instruction et que l'employeur et les employés fondaient volontairement un comité, mais ils devaient le faire reconnaître en vertu de la Loi (Chapin, 1987).

La réforme de 1979, soit la LSST, est venue modifier le pouvoir du CSS. Le CSS a maintenant un pouvoir décisionnel pour certaines activités : le choix du médecin responsable du programme de santé, l'approbation du programme de santé, le choix des équipements de protection individuelle et l'établissement du programme d'information et de formation en matière de SST.

En 1984, d'autres modifications ont été apportées à la partie IV du Code canadien du travail. Ces changements précisait le droit de refus du travailleur et rendait possible la création d'un comité pour certains secteurs jugés prioritaires ainsi que la nomination d'un représentant à la sécurité et à l'hygiène selon la taille de l'entreprise. Notamment, les comités sont obligatoires dans les entreprises de juridiction fédérale de plus de 20 travailleurs et le représentant dans les organisations de 5 à 19 employés (Chapin, 1987). Ceci n'a été promulgué qu'au mois de mars 1986.

En fait, le gouvernement fédéral et les provinces, à l'exception de la Nouvelle-Écosse et de l'Île du Prince-Édouard, ont inclus dans leurs lois des articles prévoyant l'établissement de comités paritaires de santé et de sécurité dans certains lieux de travail. Cette initiative permet de mettre en évidence le rôle que doivent jouer les employés en matière de santé et de sécurité. Également, ces lois prévoient que les employeurs règlent leurs problèmes de santé et de sécurité à l'aide de leurs systèmes internes (Shimon et Randall, 1995).

Le rôle des CSS varie d'une province à l'autre et d'un pays à l'autre. Les lois du Québec, de la Saskatchewan et de l'Ontario donnent des pouvoirs plus étendus aux comités paritaires que celles des autres provinces. En Ontario, depuis 1978, les comités sont obligatoires dans les milieux de travail ayant plus de 20 employés pour les secteurs suivants : industries, mines, enseignement et santé.

Certains lieux de travail comptant moins de 20 employés et où il y a la présence de matières dangereuses doivent également avoir un CSS (Chapin, 1987).

Aux États-Unis, les comités ne sont pas obligatoires. Toutefois, plusieurs ont été formés volontairement ou en vertu d'une convention collective. Au niveau du système français, le Code du travail impose la constitution de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements occupant au moins 50 salariés. Le chef d'établissement doit nécessairement présider le CHSCT. Cependant, ce dernier n'est pas une instance paritaire (Ferré, 2000).

Dans la partie suivante, une revue de littérature aborde le cadre législatif des CSS québécois. Par la suite, nous présentons les publications normatives et les résultats des études descriptives.

I. Publications normatives

Dans cette section, nous identifions les caractéristiques structurelles et fonctionnelles du CSS définies dans la LSST ainsi que dans le Règlement sur les CSST. De plus, nous présentons les différentes caractéristiques liées à l'efficacité du CSS.

I.1 Caractéristiques du CSS au sens de la Loi

I.1.1 Caractéristiques structurelles du CSS

La loi québécoise sur la SST prévoit la mise sur pied de différentes structures, principalement le CSS, dans les entreprises comptant plus de

20 travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement. Le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail énonce que ces établissements sont ceux qui appartiennent aux groupes prioritaires I et II (annexe I). Aucun autre groupe prioritaire n'a été ajouté à ces derniers depuis 1983.

Dans les deux groupes prioritaires, selon l'article 69 de la LSST, un CSS est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins 10 % des travailleurs. Dans le cas où un établissement regroupe moins de 40 travailleurs, l'avis écrit est transmis à l'employeur par au moins quatre d'entre eux ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs. Bien sûr, une copie de cet avis doit être transmise à la CSST. De plus, lorsque la Commission le juge opportun, celle-ci peut exiger la formation d'un CSS, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement (article 69 de la LSST).

Toutefois, des CSS peuvent être formés dans les organisations qui ne font pas partie des groupes prioritaires. Ils sont implantés en raison d'un accord entre l'employeur et les employés de se doter d'un outil supplémentaire pour améliorer la santé et la sécurité du milieu de travail et non en vertu de la Loi. C'est un choix de la part de l'entreprise.

Le nombre de membres d'un CSS est déterminé par règlement. Les représentants des travailleurs doivent composer au moins la moitié du CSS. Ceux-ci sont désignés par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des travailleurs de l'établissement. Dans le cas où il y a plusieurs associations accréditées qui représentent l'ensemble des travailleurs et qui ne s'entendent pas sur la désignation des travailleurs au sein du CSS, le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail prévoit que l'association qui représente la majorité absolue des travailleurs désigne la majorité absolue des représentants syndicaux siégeant sur le CSS.

Si aucune des accréditations syndicales ne représente la majorité absolue, une procédure de désignation selon le pourcentage de représentation des associations est déterminée (article 10 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail). Les travailleurs non représentés par une association accréditée sont réputés constituer un groupe participant auquel s'appliquent les dispositions nommées ci-dessus. Lorsqu'il y a absence d'accréditation syndicale dans l'entreprise, le représentant des travailleurs est choisi par scrutin lors d'une assemblée convoquée par les représentants des travailleurs et de l'employeur qui sont déjà membres du CSS.

L'avis du scrutin et l'avis de l'assemblée de mise en candidature doivent être affichés au moins cinq jours avant leur tenue.

Finalement, la répartition des représentants des travailleurs est révisée tous les ans ou lorsqu'il y a une variation de plus de 20 % dans le nombre de travailleurs d'une accréditation syndicale.

Le nombre de personnes sur le CSS est présenté à l'article 4 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail. On y mentionne que le nombre minimal de membres représentant l'employeur est de «un» et le nombre total des membres de la partie patronale peut être égal, mais ne peut dépasser celui des membres syndicaux. Le nombre maximal de membres représentant les travailleurs est de «11». Cependant, s'il en a été convenu dans la convention collective, le nombre de représentants des travailleurs peut être plus élevé que «11». Habituellement, les deux parties s'entendent sur le nombre de membres de la partie syndicale au sein du CSS. En l'absence d'entente, il est possible pour les parties de consulter le même article pour connaître le nombre de représentants des travailleurs au CSS selon la taille de l'établissement (annexe 2).

Le CSS doit désigner deux coprésidents au sein des membres. L'un des coprésidents représentera la partie syndicale et sera désigné par les membres de cette partie ; la même chose sera effectuée du côté patronal. Ceux-ci présideront en alternance chacune des réunions du CSS et détermineront, également, l'ordre du jour de la rencontre.

1.1.2 Caractéristiques fonctionnelles du CSS

Le CSS peut être mis en place selon la LSST. À ce titre, l'article 74 de cette loi révèle que «*le comité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve du règlement*». L'article 20 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail est davantage explicite, il détermine la fréquence à laquelle les membres des CSS doivent se réunir selon la taille de l'établissement (annexe 3).

Le CSS a plusieurs fonctions qui sont déterminées à l'article 78 de la LSST. L'exercice de ces dernières par le CSS devrait contribuer à l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Tout d'abord, le CSS a un pouvoir décisionnel au niveau du choix du médecin responsable des services de santé dans l'établissement. Également, il doit approuver le programme de santé élaboré par le médecin, établir les programmes de formation et d'information du programme de prévention et choisir les moyens et les équipements de protection individuelle. De plus, le CSS doit effectuer des recommandations à l'employeur, prendre connaissance du programme de prévention et participer à l'identification ainsi qu'à l'évaluation des risques. Également, tenir des registres des accidents, des maladies professionnelles et des événements, effectuer des enquêtes, prendre en considération les plaintes des travailleurs et administrer différents dossiers font partie des fonctions du CSS.

1.1.3 Caractéristiques reliées à l'efficacité du CSS

Cette partie vise à dresser un portrait des principales caractéristiques d'un CSS qui agissent positivement sur son efficacité. En effet, plusieurs facteurs influent sur le rendement et l'efficacité d'un CSS selon un grand nombre d'auteurs. Ce sont des points de repères qui lui permettent d'évoluer vers la réussite.

La première condition de succès pour un CSS est *l'appui et l'implication de la haute direction* de l'entreprise. L'ensemble de la communauté scientifique qui a travaillé sur l'efficacité des CSS est d'accord sur ce point (Simard, 1990 ; Potvin, 2000 ; Boden *et al.* 1984 ; Beaumont *et al.* 1982 ; Dailey, 1986 ; Bryce et Manga, 1985 ; Parent et Girard, 1995 ; Vogel, 1991). La présence de cadres supérieurs ou intermédiaires au sein du CSS permet d'augmenter la vitesse de prise de décisions et de réalisation des actions. Cet appui de la direction peut se traduire par le suivi des recommandations du CSS (Simard, 1990). L'étude de Wuorinen (1991) révèle que, dans la majorité des cas, le CSS a un pouvoir consultatif. Cependant, il doit y avoir un degré d'autorité élevé au sein des membres, des cadres supérieurs, par exemple pour assumer correctement les responsabilités de la direction.

Également, *l'appui et l'implication des travailleurs* sont des déterminants essentiels au succès du CSS. En effet, selon Potvin (2000), il est

primordial de les impliquer dans la réalisation d'activités de santé et de sécurité, comme les inspections départementales. Deux raisons expliquent la nécessité d'impliquer les travailleurs et d'avoir leur appui. Premièrement, parce qu'il est très difficile pour les membres de réaliser l'ensemble des actions de prévention à eux seuls. Deuxièmement, cette approche sensibilise un plus grand nombre de personnes à l'importance de la SST. D'après les recherches de Kochan *et al.* (1977), il existe un lien positif entre l'efficacité d'un CSS et la participation des travailleurs en matière de SST ainsi qu'avec le retour d'informations aux membres. L'indice de participation des travailleurs était fondé sur le nombre de fois (une fois par jour, une fois par semaine, une fois par mois, moins d'une fois par mois) où les membres ont déposé, devant les représentants, des plaintes, des propositions ou des griefs en matière de santé et de sécurité au travail.

Plusieurs experts considèrent qu'une des clés de succès du CSS est *la décentralisation de ses activités* (Simard, 1990 ; Potvin, 2000 ; Lamothe 1996 ; Beaumont *et al.*, 1982 ; Bryce et Manga, 1985). En fait, il y a la présence d'un CSS central et de sous-comités dans les différents centres. Ce système permet de décharger le CSS central, pour qu'il puisse s'occuper des dossiers de plus grande envergure, pendant que le CSS de chaque centre prend en main les problèmes spécifiques de santé et de sécurité liés à ses opérations. De plus, la décentralisation favorise l'implication d'un plus grand nombre d'individus par le biais de la participation des gens sur le terrain.

Également, *le climat des relations entre les membres* représente un facteur d'efficacité du CSS (Chapin, 1987 ; Boden *et al.* 1984 ; Dailey, 1986). En effet, si les relations existant entre les parties patronale et syndicale sont marquées par la coopération, il sera plus facile de prendre les décisions à l'intérieur du CSS par consensus (Simard, 1990). D'ailleurs Chandler (1994) et Wuorinen (1984) affirment que le consensus est la meilleure méthode pour que chaque membre soutienne la décision prise au sein du CSS devant le reste de la communauté de l'entreprise. Le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) et Vogel (1991) abondent dans le même sens. Également, Pérusse (1994) est d'avis que l'esprit de concertation est un moyen efficace pour faire progresser la prévention et le travail de groupe au sein d'un CSS. La concertation est une activité menant au consensus. De plus, selon Potvin (2000), la confiance et le respect sont deux conditions *sine qua non* pour obtenir du succès en équipe.

La taille du CSS influence son efficacité. Un sondage effectué par la revue *Occupational Health and Safety Canada* fait ressortir qu'il ne doit pas regrouper trop ou trop peu de membres. Un CSS restreint ne représente pas tous les groupes de l'entreprise. Par contre, un trop grand comité peut avoir de la difficulté à arriver à un consensus. Également, selon le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) et Wuorinen (1991), il est important que l'ensemble des segments de la population de l'entreprise soit représenté. Il est préférable que des membres de la

direction, des personnes des deux sexes, des travailleurs des différents départements et des différents quarts de travail siègent sur le CSS. La taille idéale devrait se situer entre 6 ou 12 membres (Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995).

La formalisation du fonctionnement du CSS peut avoir une influence sur son rendement. Dans les études que nous avons consultées, la majorité des auteurs abonde dans ce sens (Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995 ; Parent et Girard, 1995 ; Potvin, 2000 ; Bryce et Manga, 1985 ; Vogel, 1991). Taylor, un consultant, encourage le CSS à se donner des règles de conduite pour les réunions (Chandler, 1994).

Selon Wuorinen (1984), quelques points doivent être observés pour la tenue de réunions efficaces.

Tout d'abord, le CSS doit se réunir régulièrement pour demeurer actif. Il est également préférable que l'heure soit la même pour toutes les réunions. Les membres doivent être assidus et peuvent même nommer un remplaçant pour que les réunions ne soient jamais reportées. Il est préférable que les rencontres débutent et se terminent aux heures prévues. Le lieu choisi doit permettre aux membres de ne pas être dérangés ni d'être interrompus. En fait, lors des réunions, aucun membre ne doit se laisser déranger par quelqu'un de l'extérieur.

L'ordre du jour est un outil indispensable pour la préparation aux réunions. Remis une semaine à l'avance, il permet aux membres de prendre connaissance des sujets abordés et de mieux s'outiller pour la rencontre. La planification de l'ordre du jour incombe aux coprésidents et les autres membres du CSS doivent avoir la possibilité d'apporter de nouveaux points. Il est primordial de classer les sujets par ordre d'importance et de discuter seulement des questions de SST.

Selon Dailey (1986), les sujets à l'ordre du jour doivent aborder les activités de gestion, l'analyse historique des accidents, le contrôle de la sécurité et de l'entretien ainsi que la sélection et la formation des employés. Également, les fonctions de l'ensemble des membres doivent être définies. Les membres doivent comprendre les objectifs du CSS, leurs tâches et leurs pouvoirs (Bryce et Manga, 1985). Selon Wuorinen (1984), les tâches du président ou des coprésidents ainsi que du secrétaire doivent être bien définies et accessibles à tous les autres membres. Un compte rendu de la réunion doit être rédigé rapidement et être disponible à l'ensemble des membres. Également, il doit être affiché dans des endroits réservés à cette fin. Wuorinen (1984) conseille de conserver les comptes rendus durant un minimum de deux ans.

Pour pouvoir intervenir adéquatement dans le domaine de la santé et de la sécurité, il est important d'avoir certaines *connaissances de base*.

D'ailleurs, plusieurs recherches révèlent la nécessité de former les membres du CSS si nous voulons avoir de bons résultats (Chapin, 1987 ; Dailey, 1986 ; Simard et Tuohy, 1993). Beaumont *et al.* (1982) sont d'avis que la formation est vitale étant donné la complexité de la Loi et de certains aspects techniques de la santé et de la sécurité. De plus, ils ont observé que la majorité des membres efficaces avait reçu une formation sur le sujet. Selon Potvin (2000), il est crucial de bien identifier les besoins des membres en termes de formation. Le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) ainsi que Wuorinen (1984) donnent des exemples de sujets sur lesquels devrait porter la formation pour les nouveaux membres du CSS.

Malheureusement, selon un sondage effectué en 1991 par la revue *Occupational Health and Safety Canada*, très peu d'entreprises dispensent de la formation aux nouveaux membres. Havlovic et Mc Shane (1997) soulignent que la formation des membres du comité est essentielle puisqu'ils doivent prendre des décisions qui ont du sens en santé et en sécurité. Également, selon eux, l'importance de la formation est renforcée du fait que les travailleurs ont le droit d'être informés sur les risques présents dans leur milieu de travail pour ainsi éviter les dangers. Pérusse (1994) souligne que la formation accélère le processus de prise en charge d'un dossier au sein du CSS.

L'intérêt réel des membres pour la santé et la sécurité est une autre condition de succès. En effet, le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) recommande de s'assurer que les gens siégeant sur le CSS ont une vision commune, c'est-à-dire qu'ils accordent la priorité au dossier de santé et de sécurité. Il présente les principales qualités des membres qui sont nécessaires pour assurer la productivité du CSS.

Les principales qualités mentionnées sont les suivantes : ouverture d'esprit, capacité de prendre des décisions, intérêt pour la prévention, respect des autres, leadership, patience, bonne connaissance du milieu de travail, motivation, créativité, diplomatie, habilité de communication, rationalité, capacité d'analyse, bon jugement, estime des pairs et connaissance des techniques en SST.

Potvin (2000) appuie ce qui a été énoncé précédemment et spécifie qu'il importe de choisir judicieusement les membres. Wuorinen (1991) souligne qu'il est préférable que le mandat des membres soit d'environ de deux ans avec une rotation à tour de rôle.

Que le CSS soit formé en vertu de la LSST ou non, il doit impérativement avoir *un mandat clair et un rôle défini*. L'objectif de base de chacun devrait être l'identification et la résolution de problèmes de santé et de sécurité (Wuorinen, 1991). De plus, selon le même auteur (1984), l'objet

du CSS permet de mieux définir, par la suite, ses fonctions et ses responsabilités. Les responsabilités sont spécifiées dans la Loi, mais rien n'empêche l'organisation d'en ajouter. Pérusse (1994) soutient que de clarifier le mandat permet à tous les membres d'avoir une vision qui converge, ce qui facilite par la même occasion la prise de décisions consensuelles.

Selon Dailey (1986), la mise en place d'*une méthode de contrôle des risques et l'intégration de responsabilités de sécurité dans les activités de tous les jours des travailleurs* permettent d'obtenir une plus grande productivité du CSS. L'élaboration d'activités de prévention comme les inspections, les enquêtes d'accidents, l'analyse de tâches, le suivi des mesures correctives, l'entretien préventif, la formation et l'information des travailleurs ainsi que l'implication des membres dans ces dernières permettront d'avoir une plus grande efficacité dans le milieu de travail (Simard, 1996 ; Wuorinen, 1991). Cependant, la majorité des CSS a tendance à délaisser son rôle dans l'élaboration de politiques de prévention au détriment de la réparation (Simard, 1990).

Dans l'article de Lamothe (1996), Simard soulève le point que le CSS jouera un rôle davantage d'organisation que d'exécution. Ceci se réalisera dans la réalité par la responsabilisation des travailleurs, permettant au CSS de seulement soutenir et encadrer ces derniers dans la réalisation

des activités de prévention. Potvin (2000) partage cette opinion, il ajoute que le CSS doit s'assurer de la relance et du suivi des activités pour garantir de l'avancement des travaux et empêcher que des projets meurent en cours de route. Pérusse (1994) affirme que, souvent, la direction ne donne pas suite aux recommandations du CSS. Toutefois, Simard (1990) dit que 80 % des recommandations faites par les CSS étudiés ont reçu un suivi de la part des directions d'établissement.

Cependant, selon Wuorinen (1991), celle-ci devrait revoir les recommandations aussitôt qu'elles sont faites et prévoir leurs mises en œuvre immédiates. Dans le cas contraire, les raisons de la non-implantation doivent être données au CSS.

Nous venons de vous présenter quelques caractéristiques devant être réunies pour assumer le bon fonctionnement d'un CSS. Le tableau suivant fait la synthèse de ces conditions de succès.

Tableau I
Caractéristiques reliées à l'efficacité du CSS

<ul style="list-style-type: none"> • Appui et implication de la haute direction • Appui et implication des travailleurs • Décentralisation des activités • Climat des relations entre les membres • Taille du CSS • Formation des membres • Intérêt réel des membres pour la SST • Mandat clair • Intégration de responsabilités de sécurité dans les activités de tous les jours 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation du fonctionnement : <ul style="list-style-type: none"> • lieu des réunions • règle de conduite • régularité des réunions • assiduité des membres • ponctualité • ordre du jour • Méthodes de contrôle des risques • Rôle défini
--	--

2. Résultats des études

Dans la section qui suit, nous tentons de dresser un portrait de la situation générale des CSS en présentant les résultats de différentes études. Ce bilan des connaissances présente les publications descriptives portant sur les caractéristiques des CSS et les textes relatifs aux études évaluatives des comités.

2.1 Études descriptives

Simard soutient qu'il n'existe pas de base statistique qui peut révéler le taux d'implantation des CSS (dans Lamothe, 1996). Cependant, à la suite de recoupement qu'il a fait entre des études, il présume que dans les deux premiers groupes prioritaires, la majorité des entreprises comptant 21 travailleurs et plus possède un CSS qui répond aux exigences de la Loi. Dans les organisations ne faisant pas partie des groupes prioritaires, il y a un CSS dans la majeure partie des cas où il y a un syndicat.

D'autres études révèlent tout à fait le contraire. En effet, au Québec, en l'an 2000, parmi les établissements des groupes prioritaires I et II comptant 21 travailleurs ou plus, 480 d'entre eux avaient mis en place un CSS, ce qui représentait 17,1 % des établissements. Dans le secteur de la première transformation, 35 entreprises avaient instauré un CSS. Également, la CSST a reçu, la même année, 235 avis de désignation d'un représentant à la prévention, soit 8,4 % des établissements ayant 21 travailleurs ou plus. L'étude de Berthelette (1990), portant sur l'évaluation des résultats et de l'implantation du programme de santé au travail, révèle que 35 % des entreprises oeuvrant dans le sous-secteur de l'emboutissage et du matriçage de produits en métal avaient adopté le CSS comme structure de prévention. Les autres structures de prévention considérées par cette auteure sont : le représentant à la prévention, les services intra-muros de SST. Une étude découlant de la première (Auger 1992), souligne que 60 % des entreprises n'ont pas de CSS. De plus, dans 6 % des cas, ceux-ci ont été créés avant l'adoption de la Loi.

D'après une étude de Simard (1987), les entreprises avaient adopté massivement la formule réglementaire du CSS et ce, un an et demi après l'adoption du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail. En effet, 70 % des CSS de l'échantillon avaient un statut décisionnel. Ceci démontre que la Loi a eu un impact important sur l'institutionnalisation des CSS. De plus, Desmarais (1994) observe que 50 % des CSS des petites et moyennes entreprises (PME) québécoises possèdent un pouvoir décisionnel. Cependant, lorsque le CSS est consultatif, c'est la haute direction qui prend les décisions dans la majorité des cas (89,5 %).

La LSST a modifié le rôle du CSS en lui ajoutant de nouvelles activités. Toutefois, les anciennes activités comme les inspections, les enquêtes d'accidents et l'identification des risques sont encore réalisées dans plus de 80 % des cas par les CSS (Simard, 1987). En ce qui concerne les nouvelles, la moitié d'entre eux ont choisi le médecin et 40 % ont participé à l'élaboration du programme de formation/information dans le cadre du programme de prévention. Également, 80 % ont fait le choix des équipements de protection individuelle. De plus, presque l'ensemble des CSS (87 %) a eu des discussions sur le programme de prévention et 61 % ont approuvé le programme de santé.

Par ailleurs, l'étude de Moser (1991) révèle que les CSS des entreprises canadiennes participent à plusieurs activités. Tout d'abord, dans 93 % des milieux de travail, le CSS doit transiger avec des problèmes de santé et de sécurité. Également, il audite leurs résultats dans 75 % des cas ; il accompagne l'inspecteur du gouvernement lors des inspections dans 69 % des entreprises. De plus, ses membres effectuent des enquêtes lors d'accidents sérieux dans 58 % des milieux de travail et participent aux tests du département d'hygiène dans une proportion de 52 %. Finalement, 39 % des CSS jouent un rôle dans le choix des équipements de protection individuelle et, dans 46 % des entreprises, le CSS élabore et implante le programme de formation dans le domaine de la santé ainsi que de la sécurité au travail.

De plus en plus, l'importance du CSS est reconnue tant par la partie syndicale que patronale. En effet, Simard (1987) dans son étude auprès des CSS au Québec

constate que, dans 83 % des cas, la délégation patronale compte en ses rangs au moins une personne ayant un pouvoir décisionnel et que la délégation syndicale, pour sa part, comprend un membre de l'exécutif syndical, dans plus de la moitié des cas, soit 55 %. Seulement 10 % des CSS ne jouissent pas de la présence, en leur sein, d'une personne ayant un statut décisionnel, tant du côté patronal que syndical.

Selon l'enquête de Moser (1991), la haute direction est représentée dans 23 % d'entre eux et les cadres intermédiaires siègent sur le CSS, dans 66 % des cas. L'étude de Desmarais (1994) révèle que près de 90 % des CSS comptent des employés de production. De plus, les ouvriers constituent au moins la moitié des membres. Également, dans près de 75 % des cas, la haute direction délègue au moins un membre.

Il apparaît que 62 % des entreprises syndiquées canadiennes de plus de 200 employés ont plus d'un CSS (Moser 1991). De plus, le tiers de ces mêmes entreprises ont plus de cinq comités. Selon la même auteure, dans la majorité des petites entreprises de moins de 200 employés (71 %), il y a en place seulement un CSS. Elle constate, elle aussi, qu'il ne doit pas être trop petit ni trop gros. Un peu moins de la moitié des CSS (45 %) ont de 3 à 6 personnes et 41 % ont de 7 à 11 personnes. L'enquête révèle également que la présidence est partagée par les gestionnaires et les travailleurs dans 69 % des cas. La coprésidence est plus commune, bien que la rotation de la présidence soit la pratique préférée dans 20 % des cas. Près de 21 % des CSS sont présidés par les gestionnaires seulement.

Selon Moser (1991), la durée du mandat des membres varie d'une entreprise à l'autre. Dans 47 % des cas, les membres siègent sur le CSS pendant un ou deux ans, pour une durée de deux à trois ans, dans 21 % des cas, et dans une proportion de 17 %, les participants peuvent demeurer pour une période de plus de trois ans. Nous retrouvons un faible pourcentage des CSS (2 %) où la durée du mandat est inférieure à six mois (Moser, 1991). Desmarais (1994) souligne que les membres siègent en moyenne 2,49 années.

En ce qui concerne la composition du CSS dans les entreprises canadiennes, il semble que dans plus de la moitié des cas (63 %), le nombre de représentants de l'employeur et des travailleurs est égal. Donc, aucune des deux parties ne se retrouve en position de force (Moser, 1991).

Cela dit, la LSST et le Règlement déterminent plusieurs caractéristiques du CSS. Cependant, il existe de nombreux aspects qui ne sont pas spécifiés dans la Loi ou le Règlement, mais qui influencent l'efficacité du CSS. Ces derniers sont discutés dans les sections qui suivent.

2.2 Déterminants de la création d'un CSS

Une étude menée par Simard (1987) révèle que la mise en place du CSS a été faite suite à une démarche conjointe des deux parties dans 66 % des cas, par uniquement l'employeur dans 25 % des cas, et par seulement le syndicat dans 9 % des entreprises. Selon l'étude de Simard *et al.*, (1986), la formation du CSS, qu'il soit

consultatif ou décisionnel, a suivi la mise en place des services spécialisés de santé sécurité dans une proportion de 85 %.

2.3 Déterminants des caractéristiques relationnelles du CSS

Un CSS efficace est beaucoup plus enraciné dans son milieu, sa structure est beaucoup plus appuyée par les composantes du milieu, soit la direction de l'entreprise, les syndicats et les superviseurs, et le CSS est davantage impliqué dans l'élaboration des mesures de prévention. Ces trois caractéristiques expliquent à elles seules plus de 30 % de la variance dans les taux de fréquence d'accidents existant entre les entreprises efficaces et inefficaces en SST (Simard *et al.*, 1988).

Représentant à la prévention

La présence d'un représentant à la prévention a comme effet d'augmenter l'enracinement et le rayonnement du CSS dans le milieu de travail. Les entreprises ayant moins de 21 travailleurs ont très peu de représentants à la prévention, ce qui est tout à fait le contraire dans les établissements ayant 100 ouvriers ou plus (Simard, 1990). Près de la moitié des CSS, dans les entreprises comptant 200 travailleurs ou moins, désignent un représentant à la prévention (Desmarais, 1994). Selon la même étude, la durée du mandat du représentant à la prévention est environ de deux ans.

De plus, selon Havlovic et Mc Shane (1994), il existe un lien positif entre la longueur de la période de service des représentants des employés et le taux d'accidents graves.

Appui des travailleurs et des gestionnaires

L'absence d'appui de la part des travailleurs et des différents niveaux hiérarchiques a pour effet de réduire l'efficacité du CSS. Malheureusement, dans les trois quarts des CSS, les deux parties considèrent qu'ils ont un faible appui des contremaîtres (Simard, 1990). Selon la même étude, l'appui des ouvriers est considéré faible dans 67 % des CSS. Par ailleurs, le même auteur souligne que le soutien apporté par la direction des établissements est fort dans la moitié des cas.

Dans les entreprises syndiquées, l'appui accordé au CSS par la direction syndicale est également évalué élevé par les deux parties. Simard *et la.* (1988) soulèvent, toutes tailles d'entreprise confondues, que les employés appuient fortement le CSS, dans seulement 32,6 % des cas, la direction le soutient fortement, dans une proportion de 46,4 %, et l'appui de la direction syndicale est perçu comme fort par 61,9 % des CSS.

Selon Simard *et la.* (1988), l'appui des contremaîtres facilite le travail du CSS. En effet, dans les entreprises de 101 à 200 employés et de plus de 400 employés, plus de 60 % des CSS perçoivent que les contremaîtres sont des acteurs aidants pour eux.

Toutefois, les résultats de cette recherche démontrent également que seulement 33 % des CSS considèrent que le superviseur facilite leur travail pour les entreprises de 100 employés et moins ainsi que celles ayant entre 201 et 400 travailleurs.

Climat de travail

Le climat de travail à l'intérieur du CSS semble plutôt bon. D'ailleurs, près des trois quarts des CSS utilisent la concertation pour la prise de décisions (Simard, 1990). Donc, selon la même étude, environ 20 % utilisent l'affrontement, les jeux de pressions mutuelles ou les blocages. De plus, dans la majorité des cas, les répondants patronaux se sont dits satisfaits des relations existantes (Simard, 1987). Ceci démontre qu'il existe un bon vouloir de coopération de la part des deux parties en ce qui concerne la prévention.

Selon l'étude de Simard *et al.* (1988), le climat des relations dans le CSS, des entreprises comptant plus de 100 salariés, est considéré comme bon ou très bon dans 60 % des cas. Toutefois, en ce qui concerne le CSS mis en place dans les entreprises de moins de 100 employés, seulement 38 % considèrent que le climat est bon ou très bon.

De plus, les mêmes auteurs (1988) observent que dans la plupart des cas, les comportements de coopération sont les plus souvent utilisés par les parties patronale et syndicale. Les comportements observés sont au nombre de trois : ouverture d'esprit,

transmission d'information et identification de solutions mutuellement satisfaisantes. La délégation ouvrière fait preuve d'ouverture d'esprit dans l'examen des propositions soumises par l'autre partie dans 84,5 % des cas. La délégation patronale fournit les informations dont elle dispose sur les problèmes en discussion dans une proportion de 89,9 %. Dans près des trois-quarts des cas, les deux parties s'efforcent de trouver des solutions satisfaisantes pour les deux parties.

2.4 Déterminants de la productivité du CSS

La productivité du CSS peut se mesurer à l'aide du nombre de recommandations effectuées par ce dernier. Selon Simard (1987), les recommandations portent sur des améliorations à apporter au milieu de travail et sur les moyens à prendre pour que l'environnement de travail soit davantage sécuritaire. La même étude souligne que les 210 CSS faisant partie de l'échantillon avaient formulé environ 7 000 recommandations. La majorité de ces dernières concernait les améliorations à apporter au milieu de travail. Le rapport de Simard (1990) révèle que les 360 CSS étudiés, oeuvrant dans les secteurs des deux premiers groupes prioritaires, avaient fait plus de 10 000 recommandations.

Le suivi effectué par la direction au niveau des recommandations est un déterminant de la productivité d'un CSS. La direction des établissements a donné suite à la plus grande partie des recommandations des CSS (80 %) (Simard, 1990). Moser (1991) observe que les recommandations sont souvent ou toujours mises en pratique par les gestionnaires (80 % des cas).

La fréquence et la régularité des réunions du CSS sont très importantes pour réussir à maintenir un bon fonctionnement. Les principaux constats de Simard (1987) sont que le CSS des entreprises ayant moins de 25 travailleurs se réunit en moyenne six fois par année, le CSS des entreprises comptant entre 25 et 100 travailleurs se réunit en moyenne huit fois par année. Finalement, le CSS des établissements de plus de 100 travailleurs a 12 réunions par année. Ainsi, la majeure partie des CSS se réunit en respectant la fréquence prévue dans la réglementation et peut même parfois aller au-delà de ce que le législateur exige.

Près de 92 % des répondants de la recherche se disent très satisfaits ou satisfaits de la régularité des réunions (Simard, 1987). Selon Desmarais (1994), le CSS des entreprises de 200 salariés ou moins se réunit en moyenne 11 fois par année. Moser (1991) observe que 78 % des CSS des entreprises canadiennes se rencontrent une fois par mois et 22 % se réunissent aux deux ou trois mois. Le CSS mis en place dans les plus petits établissements non syndiqués se rencontre moins souvent que celui des plus grandes entreprises syndiquées.

L'un des problèmes que rencontrent le CSS est le manque de formation des membres ; or, ce facteur contribuerait à son manque de productivité. Moser (1991) indique que la formation des membres siégeant au CSS est limitée. En effet, dans 30 % des cas, les membres ne reçoivent aucune formation préparatoire et 42 % des entreprises dispensent seulement quatre heures de formation. C'est dans les

entreprises syndiquées que les membres reçoivent le plus de formation, soit 16 heures dans 17 % des cas (Moser, 1991).

Il n'est donc pas surprenant que, dans 58 % des cas, les participants siégeant sur le CSS manquent de connaissances et de compétences sur les différents aspects de la SST. Il est important de mentionner que leur faible performance peut être due également, selon le même sondage, au manque de participation des membres (50 % des cas) ainsi qu'à l'absence de prise en charge de leur rôle.

2.5 Déterminants de l'efficacité du CSS

À la question «*Qu'est-ce que l'efficacité du CSS ?*», il est difficile de faire l'unanimité. Donc, devons-nous chercher les indicateurs du taux d'accidents ou de gravité des lésions professionnelles, ou plutôt le nombre de recommandations émises par le CSS ou le pourcentage de réalisation des objectifs fixés ?

De tout évidence, les indicateurs de l'efficacité utilisés par les auteurs ne font pas consensus. Dans les prochains paragraphes, nous avons tenté de faire ressortir ce qui s'est fait jusqu'à maintenant, c'est-à-dire les différentes mesures qui ont permis de définir l'efficacité du CSS dans la documentation recensée.

La LSST a comme objet premier l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. De ce fait, la Loi veut diminuer

le nombre d'accidents et la gravité de ceux-ci par le biais d'une structure paritaire, soit le CSS, et à l'aide d'autres outils, moyens ou activités.

Dans notre étude, l'efficacité correspond, entre autres, à l'atteinte de ces deux buts en matière de sécurité du travail. Des résultats complémentaires seront également considérés, soit le nombre de mesures correctives effectuées et le pourcentage de réalisation des objectifs en fin d'année.

Les études ont majoritairement utilisé le nombre d'accidents et la gravité de ces derniers comme indicateurs de l'efficacité du CSS. Plusieurs autres auteurs (Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995 : Simard et Tuohy, 1993 : Bryce et Manga, 1985 : Kochan *et al.*, 1977) utilisent également le taux d'accidents pour évaluer l'efficacité du CSS. Cependant, étant donné qu'il est difficile de relier ses effets à la variation des taux d'accidents, ces auteurs ont pris en considération des indicateurs supplémentaires pour mesurer son efficacité. Il y a seulement Kochan *et al.* (1977) qui n'ont pas pris en considération le taux d'accidents pour mesurer l'efficacité du CSS. Le tableau 2 présente les résultats étudiés par les auteurs.

Tableau 2
Variables dépendantes retenues par les auteurs

AUTEURS	VARIABLES
1. Beaumont <i>et la</i> , 1982	• Taux d'accidents
2. Michael Nash, 1987	• Taux d'accidents et de maladies professionnelles
3. Havlovic et Mc Shane, 1994	• Nombre d'accidents mortels et de blessures
4. Simard, 1990	• Taux d'accidents avec perte de temps
5. Simard, 1988	• Taux d'accidents de travail
6. Simard, 1995	• Taux de fréquence des accidents • Taux de gravité des accidents
7. Simard <i>et la</i> , 1988	• Taux de fréquence des accidents du travail avec perte de temps
8. Desmarais, 1994	• Taux d'incidence
9. Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, 1995	• Taux d'accidents • Conformité aux normes • Nombre de recommandations et de mesures correctives prises • Atteinte des objectifs fixés par le CSS • Méthode de prises de décisions • Attitude des employés et de l'employeur face à la SST • Compréhension du rôle et de l'importance du CSS faite par l'employeur et l'employé • Qualité des relations patronales/syndicales attribuables au CSS
10. Simard et Tuohy, 1993	• Taux d'accidents et de gravité des accidents • Taux d'inspections et de déclarations • Taux d'acceptation des recommandations
11. Bryce et Manga, 1985	• Taux des accidents, des blessures ou des maladies • Taux d'absentéisme imputable aux activités du CSS • Conformité aux normes gouvernementales • Nombre de décisions prises pour améliorer l'aspect santé sécurité du milieu de travail • Pourcentage des recommandations du comité traitant de mesures préventives plutôt que de solutions après coup • Nombre de recommandations implantées • Atteinte des objectifs fixés par le CSS • Attitude des employés et de l'employeur face à la SST • Degré de difficulté de réalisation des décisions du CSS • Perception des autres travailleurs ou du personnel de gestion envers le CSS • Qualité des relations patronales/syndicales attribuables au CSS
12. Kochan <i>et la</i> , 1977	• Périodicité des réunions • Volume de recommandations formulées par le comité • Mesure dans laquelle le comité manifeste un comportement favorable au règlement des problèmes, selon les perceptions des membres représentant le syndicat et de ceux représentant la direction

2.6 Conclusion

Nous n'avons pas la prétention d'avoir recensé toutes les études traitant de l'efficacité du CSS. Cependant, nous croyons avoir un portrait assez fidèle de la situation. Le tableau qui suit résume les différents déterminants identifiés dans la partie précédente.

Tableau 3
Résumé des différents déterminants

DÉTERMINANTS DE LA CRÉATION D'UN CSS
• Démarche conjointe des deux parties
• Démarche unique de l'employeur
• Démarche unique du syndicat
DÉTERMINANTS DES CARACTÉRISTIQUES RELATIONNELLES DU CSS
• Représentant à la prévention
• Appui des travailleurs et des gestionnaires
• Climat de travail
DÉTERMINANTS DE LA PRODUCTIVITÉ DU CSS
• Suivi des recommandations par la direction
• Fréquence et régularité des réunions
• Formation des membres
DÉTERMINANTS DE L'EFFICACITÉ DU CSS
• Nombre d'accidents
• Gravité des accidents
• Nombre de recommandations
• Pourcentage de réalisation des objectifs du CSS en fin d'année

Plusieurs recherches se sont penchées sur l'efficacité du CSS autant dans les grandes entreprises que les petites. Au Québec, les études ont surtout été effectuées dans les secteurs des deux groupes prioritaires (annexe I). Plus spécifiquement, quelques-unes de ces dernières portaient sur l'industrie manufacturière ainsi que sur celle du caoutchouc et des produits en matière plastique. Elles touchaient autant les entreprises syndiquées que non syndiquées.

Les résultats obtenus lors de ces recherches ne permettent pas d'identifier, sans ambiguïté, les caractéristiques du CSS qui influenceraient significativement son efficacité. Plusieurs auteurs suggèrent des modèles conceptuels desquels nous pouvons nous inspirer. Nous avons choisi certaines caractéristiques ou variables et nous avons tenté de vérifier si elles ont un effet sur le taux d'accidents de travail, la gravité des accidents de travail, le nombre de mesures correctives effectuées et sur le pourcentage de réalisation des objectifs en fin d'année. À notre connaissance, aucune recherche n'a observé les relations existant entre l'ensemble des variables choisies pour cette étude. Toutefois, notre choix s'est arrêté sur ces quatre variables, car l'entreprise à l'étude ne pouvait nous fournir des données que sur ces aspects.

Notre collecte de données ressemble à celle de Berthelette et Planché (1993). Ils ont collecté les données en administrant un questionnaire structuré d'entrevue téléphonique au président de l'entreprise ou à son représentant. Ils ont fait un pré-test par des entrevues de personne à personne, auprès d'un échantillon de 80

établissements. Suite à ce pré-test, ces chercheurs ont ajusté le contenu de certaines questions afin qu'elles soient mieux comprises par les répondants.

Également, notre méthodologie s'inspire de celle de Desmarais (1994). Tout comme cette auteure, nous allons évaluer par investigation statistique les relations existants entre une variable dépendante et plusieurs variables indépendantes de façon à isoler l'influence de celle qui fait l'objet de notre recherche.

CHAPITRE 3 : CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, nous présentons les principaux éléments retenus dans le cadre de cette recherche. Tout d'abord, nous expliquons le concept de CSS. Par la suite, nous décrivons les principaux concepts de SST pertinents à notre étude et nous terminons avec les questions de recherche et la présentation du modèle théorique.

Le cadre conceptuel de notre recherche s'inspire de plusieurs études, soit celles de Desmarais, (1994), de Simard, (1995), de Bryce et Manga, (1985) et de Morin *et al.* (1994). Ce chapitre est consacré entièrement à la présentation des différentes variables indépendantes, dépendantes et de contrôle formant notre modèle.

Ce dernier comprend cinq catégories de variables indépendantes. Les rubriques sont les suivantes : les caractéristiques structurelles, fonctionnelles et relationnelles du CSS, la valeur des membres et les activités mises en œuvre par les huit centres. Le modèle inclut également quatre variables dépendantes, soit le taux de fréquence des accidents, le taux de gravité des accidents, le nombre de mesures correctives effectuées et le pourcentage de réalisation des objectifs en fin d'année. Finalement, les variables de contrôle sont la taille des centres et les caractéristiques des membres faisant partie du CSS.

I. Concept du CSS

Il existe plusieurs façons de définir le concept du CSS. Curieusement, ni la LSST ni le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail ne donnent de définition claire de ce qu'est ce comité. En vertu de l'article I du Règlement, le CSS est défini comme un comité formé en vertu des articles 68, 69 ou 82. L'article 68 indique qu'il peut être formé au sein d'un établissement groupant plus de 20 travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement. Les deux articles suivants réfèrent à la procédure à suivre pour former le CSS.

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec (1995) définit le CSS comme suit : *«Mécanisme de participation des travailleurs et des employeurs, et de communication entre ces deux parties pour identifier et résoudre des problèmes de santé sécurité dans l'entreprise.»* Nous retiendrons seulement les CSS prévus par la Loi afin de répondre aux exigences légales.

2. Variables indépendantes du modèle

2.1 Caractéristiques structurelles du CSS

Cette catégorie regroupe un certain nombre de variables reliées à l'efficacité de la structure des comités. En effet, il y a la taille du comité, l'ancienneté et le mandat du CSS.

La taille est un facteur pouvant influencer le processus de prise de décisions (Katzenbach et Douglas, 1993). Plus un CSS est composé d'un grand nombre de membres, plus il est difficile d'être performant dans la résolution des problèmes. En effet, le consensus est obtenu avec davantage d'efforts. Par contre, un nombre trop restreint de participants fait que certains groupes de travailleurs ne seront pas représentés au sein du CSS. De plus, cela diminue le nombre de ressources humaines disponibles pour ses activités (Wuorinen, 1984).

L'ancienneté influencerait également l'efficacité du CSS. En effet, nous pouvons penser que plus les membres siègent longtemps, plus ils sont à l'aise avec son fonctionnement et avec les notions de SST. De plus, ceci implique qu'ils demeurent une plus longue durée dans le même centre. Ainsi, ils devraient avoir une meilleure lecture des risques présents dans l'environnement de travail. Il y a donc, une prise en charge des moyens de prévention par les membres.

La clarté et l'importance qu'accordent les membres au mandat du CSS sont associées à un vrai travail d'équipe. En d'autres mots, si le mandat est clair aux yeux des membres et qu'ils considèrent son rôle comme primordial, les participants ne fragmenteront pas leurs efforts et ils vont ensemble aller de l'avant puisqu'ils ont la même vision des priorités (Wuorinen, 1984).

2.2 Caractéristiques fonctionnelles du CSS

La rubrique des caractéristiques fonctionnelles du CSS est constituée de variables reliées à l'efficacité du fonctionnement des réunions. Nous avons retenu pour illustrer celles-ci, les éléments suivants : la structure des réunions, le déroulement des réunions et le rôle des différents acteurs.

La LSST et l'article 20 du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail déterminent la fréquence des réunions. De plus, Wuorinen (1984) indique l'importance de la régularité des rencontres pour maintenir un bon niveau d'efficacité. Un meilleur suivi des activités est ainsi assuré. Également, le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) mentionne que pour rehausser la qualité des réunions, il importe de bien choisir le lieu où se dérouleront ces dernières. La durée des réunions aurait un effet sur la qualité des discussions. Certains auteurs soulignent que la durée de la réunion devrait s'échelonner sur une à deux heures pour permettre un débat convenable (Bryce et Manga, 1985). Également, Havlovic et Mc Shane (1994) observent que la longueur des réunions serait associée à une baisse du taux d'accidents graves.

La préparation et la distribution d'un ordre du jour permettent d'augmenter l'efficacité des réunions (Wuorinen, 1984). La participation de tous les membres est associée à une recrudescence de la crédibilité du CSS (Wuorinen, 1984). De plus, cette variable démontre l'intérêt et le sérieux que les membres portent à la santé et à la sécurité de leur milieu de travail. Pour être productive, une réunion doit être animée de

façon à ce que l'ensemble des membres participe tout en respectant le temps alloué pour chacun des sujets.

En ce qui concerne le leadership exercé dans les réunions du CSS, il importe que le représentant à la prévention, le conseiller et le gestionnaire assument certaines responsabilités pour assurer son efficacité.

Pour les fins de cette étude, le leadership réfère aux responsabilités assumées par le représentant à la prévention, le conseiller en prévention et les coprésidents (employé/surintendant).

Généralement, le représentant à la prévention défend les intérêts des travailleurs en SST, oriente le CSS et fait le lien entre le CSS général de l'entreprise et celui de son centre. La prestation du conseiller en prévention consiste à animer les réunions du CSS, à préparer le contenu de la rencontre et à déterminer les grandes orientations du CSS. Quant à eux, les coprésidents assument les responsabilités suivantes : planifier les réunions du CSS, définir en collaboration avec le conseiller les orientations du CSS, s'assurer de la bonne marche du CSS et en assumer l'animation à tour de rôle.

2.3 Caractéristiques relationnelles du CSS

Nous mesurons trois caractéristiques reliées aux liens existant à l'intérieur et à l'extérieur du CSS. L'étude de Simard *et al.* (1988) montre que les aspects relationnels sont très importants pour une gestion efficace de la sécurité du travail.

La première variable faisant partie de cette catégorie est le climat existant entre la partie patronale et syndicale au sein du CSS, c'est l'aspect des relations internes. Nous pouvons penser que plus les relations sont coopératives, plus le CSS sera performant et inversement. D'ailleurs, selon Havlovic et Mc Shane (1994), les établissements où les relations sont bonnes ont des taux d'accidents graves moins élevés.

Cependant, les relations internes du CSS ne sont pas les seules qui soient importantes à considérer. Il y a également, les relations externes, celles se développant entre lui et les différentes composantes du milieu. Le soutien apporté par les différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise et par la direction de l'employeur ainsi que celle du syndicat facilite le travail du CSS.

Nous avons aussi inclus dans cette rubrique, la dynamique de groupe qui est composée de la participation des personnes-ressources, des méthodes de prise de décisions et du mode de présidence. Nous pouvons déduire que plus il y a de ressources spécialisées en SST qui participent aux réunions, plus les membres bénéficient d'une expertise pointue en SST, ce qui peut augmenter le bien-fondé des

décisions prises. Enfin, nous voulons observer si la présence ou non de coprésidents ainsi que le rôle qu'ils jouent influencent son efficacité.

2.4 Valeur des membres du CSS

Dans cette section, les concepts s'appuient sur les travaux d'Estelle Morin *et al.* (1994). Nous regroupons sous valeur des membres les variables indépendantes, tels la mobilisation, le moral, le rendement et le développement des membres.

L'intérêt des membres pour la SST est un facteur très important pour que le CSS devienne un partenaire significatif en prévention. D'ailleurs, le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) recommande aux décideurs de désigner les personnes qui ont à cœur sa productivité. Nous déduisons que si les membres ont une vision favorable du CSS, il est davantage probable qu'ils s'investissent à fond dans la réalisation des activités.

Le rendement des membres influencerait directement son efficacité. D'ailleurs, Wuorinen (1984) soulève le point que même si les membres sont conscients de leurs responsabilités et qu'ils sont bien informés, le CSS ne sera pas plus performant si les membres ne s'acquittent pas de leurs tâches.

Le développement des membres, c'est-à-dire la formation de ceux-ci, serait associé à une baisse du taux d'accidents. Les résultats de Havlovic et de Mc Shane (1994) révèlent que la formation visant à faire reconnaître les dangers aux employés

avait une relation significative avec les taux d'accidents mineurs. De plus, tout type de formation à l'intention de la direction était relié au taux d'accidents graves, de telle sorte que lorsque les représentants de la direction au sein du CSS avaient reçu une formation en SST, les taux d'accidents graves diminuaient.

2.5 Activités de SST mises en œuvre par les centres

Nous nous sommes attardés à un certain nombre de variables qui concernent les activités en SST mises en œuvre dans les centres de l'entreprise.

Bien sûr, certaines activités sont accomplies par les membres du CSS, d'autres par des travailleurs du plancher ou les superviseurs de l'entreprise. Cette catégorie regroupe le nombre de mesures d'information en SST utilisées (affichage de documents, information verbale, distribution individuelle de documents, mise à la disposition de documents aux employés), l'intensité des activités reliées au CSS du représentant à la prévention et du conseiller (pourcentage du temps de travail consacré exclusivement au CSS par ces deux acteurs) (Berthelette, 1993 et Desmarais, 1994). Ensuite, il y a le nombre d'activités de visibilité pour le CSS (campagne de sensibilisation, photo des membres, dîner ou souper pour présenter les membres et les résultats du CSS, etc.) et le nombre d'activités de SST réalisées par les membres («cinq minutes sécurité», info-alerte et rencontre de SST). Un centre qui utilise plusieurs activités obtiendra de meilleurs résultats en SST. Les centres dont le représentant à la prévention et le conseiller consacrent plus de temps aux activités du CSS atteindront un plus haut niveau d'efficacité en SST.

3. Variables de contrôle

Nous avons retenu deux variables de contrôle dans notre modèle, soit la taille des centres et les caractéristiques des membres du CSS. Ces aspects sont susceptibles de produire un effet confondant, c'est-à-dire de biaiser nos résultats. Une variable confondante est associée à l'effet du CSS, soit son efficacité nonobstant les réalisations de ce dernier. Par ailleurs, elle peut être associée à la variable indépendante et elle n'est pas une variable intermédiaire entre nos variables indépendantes et dépendantes. Par conséquent, nous prendrons soin de contrôler leurs effets dans notre modèle à l'aide d'analyses corrélationnelles.

La taille correspond au nombre de cadres, d'employés syndiqués de bureau et d'employés «horaire» au sein du centre où siège le CSS. Nous retenons cette variable en raison des résultats obtenus par Simard *et al.* (1988). Cette étude révèle que les caractéristiques fonctionnelles et structurelles de la prévention varient en fonction de la taille des entreprises.

Les caractéristiques des membres regroupent l'âge, la scolarité et l'ancienneté des membres au sein de l'entreprise. Nous considérons ces variables, car Simard (1995) a obtenu comme résultat que la main-d'œuvre stable et expérimentée a un impact positif sur le taux relatif de fréquence des accidents pour toutes les catégories d'entreprises.

4. Questions de recherche

La LSST met l'accent sur l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs et privilégie le paritarisme à tous les niveaux. En d'autres termes, elle préconise l'engagement commun des employeurs et des travailleurs ainsi que de leurs représentants, comme principal moyen pour prendre en charge la prévention des lésions professionnelles.

Le CSS est une des structures paritaires privilégiées par le législateur et la prémisse à l'origine de ce choix est que les principaux acteurs en SST doivent travailler en partenariat afin d'être efficace en prévention. Ainsi, nous nous appuyons sur ce qui précède pour formuler les questions de recherche qui suivent.

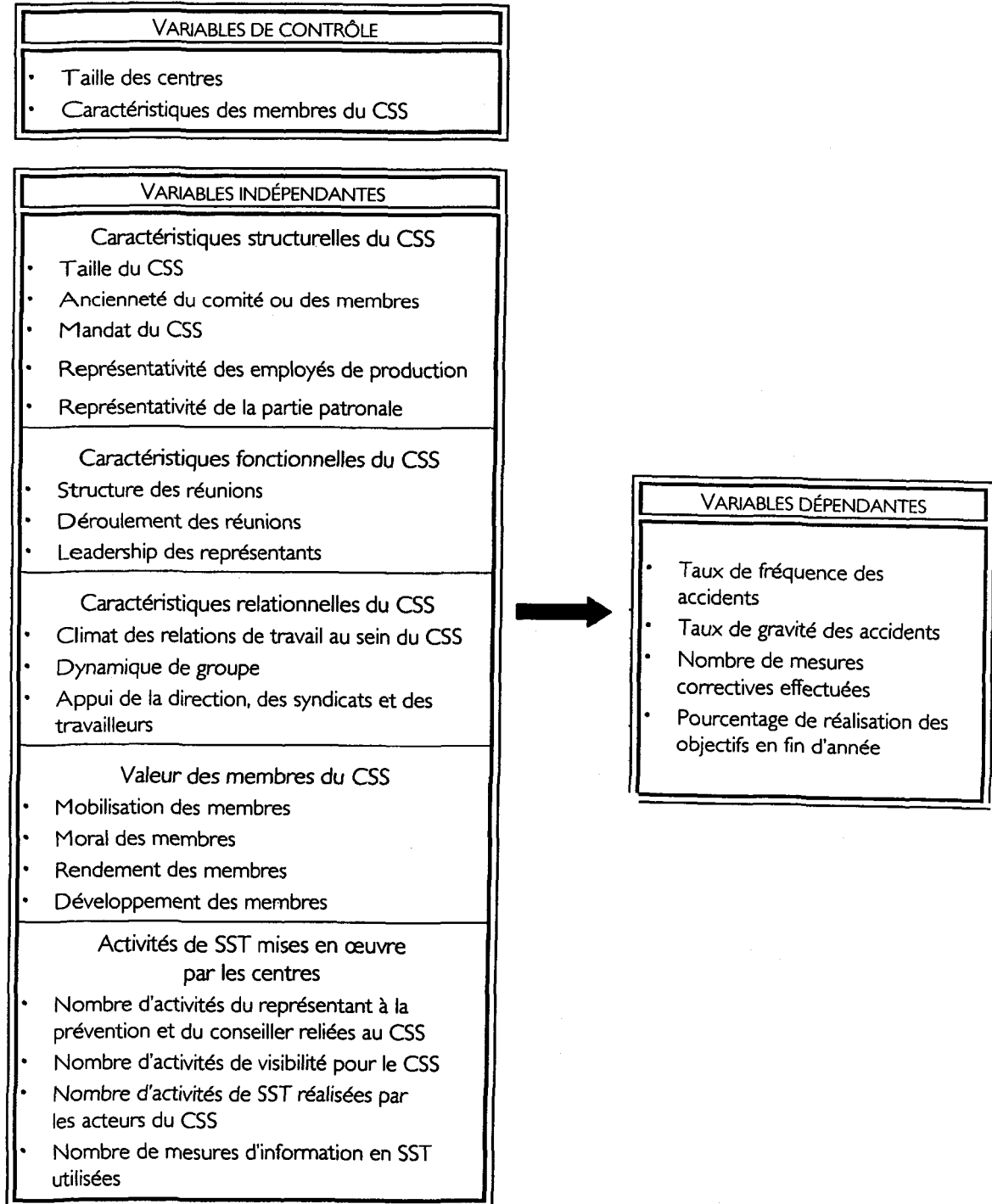
Question 1

Quels sont les facteurs susceptibles d'influencer l'efficacité d'un CSS ?

Question 2

Parmi ces facteurs quels sont ceux qui contribuent significativement à l'efficacité des CSS ?

5. Modèle théorique



CHAPITRE 4 : MÉTHODES DE RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous présentons les méthodes utilisées dans cette recherche. Tout d'abord, nous décrivons la population à l'étude, la méthode d'échantillonnage et l'échantillon. Par la suite, nous introduisons la collecte de données. Ensuite, les instruments de mesures utilisés lors de la cueillette de données sont présentés. Finalement, une description des indicateurs utilisés pour mesurer l'efficacité des CSS ainsi que les méthodes statistiques retenues pour l'analyse des données sont exposées.

I. Population à l'étude et échantillon

L'unité d'analyse de cette recherche est le CSS. La population à l'étude est constituée de l'ensemble des CSS mis en place dans les entreprises visées par la LSST (LSST : article 68). La Loi prévoit l'implantation de CSS dans les deux premiers groupes prioritaires. Les entreprises ainsi désignées ont l'obligation de créer un CSS si l'une des parties, patronale ou syndicale, en fait la demande ou si la CSST le requiert.

Nous avons opté pour un échantillon de convenance non probabiliste composé des huit CSS présents dans une entreprise qui œuvre dans le secteur de la première transformation des métaux (deuxième groupe prioritaire visé par la Loi). Nous nous sommes restreints à huit

cas parce que nous voulions comparer les CSS d'une même organisation entre eux. Au-delà de ce nombre, il aurait été difficile de faire face à la complexité et au volume des données dans le cadre d'une recherche qualitative (Eisenhardt, 1989). En tout, 43 personnes sur 98 ont répondu au questionnaire sous forme d'entrevues. Ceci représente 44 % des individus faisant partie des CSS de l'entreprise.

Nous nous sommes limités à des CSS faisant partie d'une seule usine afin de réduire au maximum la variation des risques pour la sécurité pouvant être associée aux activités de production. Ceci nous permet de garder une certaine homogénéité entre eux et de contrôler la variation attribuable à certaines variables telles que la culture, le contexte et la structure. Ce secteur a comme principales activités le laminage, le moulage et l'extrusion de l'aluminium. De plus, la fréquence de toutes les blessures est passée de 49,8, en 2001, à 52,5, en 2002.

Notre échantillon répond également au critère de la variété. En effet, nous avons choisi des cas qui appartiennent à une même population théorique. Toutefois, ces cas connaissent des situations et vivent des contextes sociaux diversifiés.

La répartition de l'échantillon est plus au moins équilibrée : cinq centres de production et trois centres de services. Les cas ont été sélectionnés en fonction de nos questions de recherche, ils présentaient une richesse au niveau des données disponibles, un potentiel de collecte et d'analyse des données facilement accessible pour les besoins de notre recherche.

Notre échantillon n'étant pas représentatif de la population à l'étude, les résultats de la recherche ne pourront être extrapolés qu'aux entreprises du même secteur. Le choix d'une entreprise au Québec s'explique par la nature des politiques en SST qui sont essentiellement de juridiction provinciale. L'introduction d'entreprises hors Québec impliquait une variation en ce qui concerne la réglementation applicable aux entreprises.

2. Stratégie et devis de recherche

Notre stratégie de recherche correspond à une étude de cas. Elle explique et prévoit des comportements ou des phénomènes complexes, examine l'ensemble des relations qui font intervenir simultanément plusieurs variables dépendantes et plusieurs variables indépendantes dans un modèle de relations interdépendantes (Contandriopoulos *et al.*, 1990).

Notre devis de recherche correspond à une analyse de cas multiples à un niveau d'analyse. En effet, nous étudions les facteurs d'efficacité du CSS dans une entreprise. Nous avons effectué des tests de corrélations. Il s'agit d'évaluer par investigation statistique les relations entre les variables dépendantes et les variables indépendantes de façon à isoler celles dont l'influence est la plus forte.

3. Collecte de données et expérimentation

La collecte des données s'est effectuée entre les mois d'avril et de juin 2003. La première démarche effectuée a été de rencontrer la direction de l'entreprise ainsi que les représentants syndicaux afin d'obtenir leur accord pour le projet. Ceci a permis d'éviter d'éventuels conflits.

Par la suite, à partir de la structure des CSS de l'entreprise, nous avons dressé une liste des personnes à rencontrer pour l'étude. Cette liste est composée des coprésidents, patronaux ou syndicaux, des surintendants, des représentant à la prévention, des employés, des superviseurs et des conseillers en prévention faisant partie d'un CSS. Il est important de mentionner que les surintendants sont tous également les coprésidents patronaux sur chacun d'eux.

Ensuite, nous avons contacté les conseillers en prévention de chacun des centres pour qu'ils planifient les rencontres avec les sujets nommés ci-haut. La collecte de données s'est effectuée à l'aide d'une entrevue individuelle. De plus, chacune des entrevues a été enregistrée pour faciliter l'analyse des données. Il est à noter que nous avons également utilisé une grille d'observation pour évaluer le fonctionnement de chacun des CSS.

Nous avons aussi consulté plusieurs documents, soit le compte rendu, l'ordre du jour, le relevé des présences aux réunions du comité et le pourcentage d'atteinte des résultats de chacun des CSS pour valider les informations et pour évaluer le niveau de certaines variables.

Finalement, plusieurs statistiques ont été consultées dont le taux d'accident et de gravité de ceux-ci par centre ainsi que le pourcentage de réalisation des mesures correctives de chaque centre. Le tableau 5 qui suit fournit le nombre d'entrevues effectuées dans chacune des catégories nommées ci-haut dans le cadre de la présente recherche.

Tableau 4
Nombre de répondants pour les huit centres concernés
par catégorie de personnes

CATÉGORIE DE PERSONNES AYANT PARTICIPÉ	NOMBRE D'ENTREVUES EFFECTUÉES
Membre de la haute direction	
• surintendant	Nous avons rencontré un surintendant par CSS, ce qui donne un total de 8.
Responsables de la SST	
• conseiller à la prévention	Nous avons rencontré chacun des conseillers à la prévention. Un des conseillers siège sur deux CSS, ce qui donne un total de 7.
• représentant à la prévention	Nous avons rencontré chacun des représentants à la prévention. Deux des représentants siègent sur 2 CSS, ce qui donne un total de 6.
• coordonnateur en SST	Nous avons rencontré le coordonnateur en SST. Il y en a seulement un pour l'ensemble des CSS.
Représentants de la partie syndicale	
• employé «horaire»	Le nombre d'employés «horaires» varie entre 1 à 2 par CSS, ce qui donne un total de 10.
• coprésident syndical	Nous avons rencontré 3 coprésidents syndicaux qui sont des employés «horaires». Dans les 5 autres CSS, c'est le représentant à la prévention qui est également le coprésident.
Représentant de la partie patronale	
• superviseur	Nous avons rencontré un superviseur par CSS, ce qui donne un total de 8.

4. Description des instruments de collecte de données

4.1 Questionnaire d'entrevue

La collecte de données est basée sur un questionnaire d'entrevue individuelle directe administré aux coprésidents, patronaux ou syndicaux, aux surintendants, aux représentants à la prévention, aux employés, aux superviseurs et aux conseillers en prévention faisant partie d'un CSS.

La durée de l'entrevue variait de 90 minutes à 120 minutes en fonction de l'importance relative des commentaires que les sujets formulaient. Également, nous avons fait une entrevue avec le coordonnateur en SST de l'entreprise.

L'instrument de mesure utilisé était un questionnaire composé de questions ouvertes (annexe 4). Différents sujets étaient abordés, soit les caractéristiques des membres, la structure des réunions, la dynamique de groupe, le leadership, la visibilité du comité, le mandat et les objectifs du comité, l'engagement de la direction envers la SST en général et envers le CSS, l'engagement des syndicats et des travailleurs envers la SST en général et envers le CSS et le climat de travail à l'intérieur du comité.

4.2 Grille d'observation pour les réunions du CSS

De plus, l'observation d'une réunion de chaque CSS a été réalisée pour faciliter la compréhension du déroulement de la réunion et pour pouvoir évaluer la structure ainsi que certaines dimensions du fonctionnement. La grille d'observation était composée de deux parties (annexe 5) : la première permettait d'évaluer l'animation de la réunion, la deuxième servait à la collecte du nombre d'interventions de chacun des membres et de leurs réactions ou comportements.

4.3 Consultation de documents

Également, une analyse des comptes rendus de l'année 2002 a été effectuée pour recueillir certaines informations sur le fonctionnement du CSS et sur le taux de participation. Ensuite, nous avons consulté l'ordre du jour pour connaître les sujets traités lors des réunions. Donc, les données recueillies couvraient la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2002.

4.4 Statistiques

Nous avons consulté les statistiques des accidents de travail, celles de la gravité des lésions professionnelles, le pourcentage de réalisation des mesures correctives et des objectifs. Ceci nous permettait de savoir s'il y avait amélioration dans chacun des centres au niveau de la santé et de la sécurité des travailleurs.

5. Définition des variables

5.1 Variables indépendantes

Notre modèle conceptuel comprend cinq catégories de variables indépendantes.

Tout d'abord, il y a les caractéristiques structurelles (tableau 6), fonctionnelles (tableau 7) et relationnelles du CSS (tableau 8). Ensuite, il y a la valeur des membres (tableau 9) et les activités de SST mises en place par les centres (tableau 10).

Chacune des variables des différentes catégories sont présentées dans les tableaux qui suivent.

Tableau 5
Caractéristiques structurelles du CSS

NOM DE LA VARIABLE	DÉFINITION
1. Taille du CSS	Nombre de personnes siégeant sur le CSS
2. Représentativité des employés de production au CSS	Pourcentage des membres du CSS appartenant à la catégorie des employés de production ou d'entretien
3. Représentativité de la partie patronale au CSS	Pourcentage des membres du CSS appartenant à la catégorie des cadres de l'entreprise
4. Ancienneté des membres	Nombre d'années que les membres siègent sur le CSS
5. Mandat du CSS	Clarté et importance du mandat du CSS (perception)

Tableau 6
Caractéristiques fonctionnelles du CSS

NOM DE LA VARIABLE	DÉFINITION
1. Structure des réunions	
a) fréquence des réunions	Nombre de réunions tenues annuellement par le CSS
b) durée des réunions	Temps alloué pour les réunions du CSS
c) lieu des réunions	Endroit à l'interne ou à l'externe où se déroulent les réunions du CSS
d) ordre du jour	Distribution, préparation et sujets de l'ordre du jour
e) présence aux réunions	Taux de participation des membres
2. Déroulement des réunions	Évaluation de l'animation et du nombre de répétitions de différents comportements (annexe 5)
3. Leadership	Responsabilités qu'assument le représentant à la prévention, le conseiller et les coprésidents

Tableau 7
Caractéristiques relationnelles du CSS

NOM DE LA VARIABLE	DÉFINITION
1. Climat des relations de travail au sein du CSS	Moyenne des cotes données par les deux parties sur le climat
2. Dynamique de groupe	
a) participation des personnes-ressources	Nombre de services spécialisés ayant participé au CSS
b) méthode de prise de décisions	Par consensus, confrontation ou vote
c) mode de présidence	Présence d'un président ou de deux coprésidents
3. Appui des acteurs	Note sur 10 accordée pour le soutien de la partie patronale au CSS, Note sur 10 accordée pour le soutien de la partie syndicale au CSS

Tableau 8
Caractéristiques de la valeur des membres du CSS

NOM DE LA VARIABLE	DÉFINITION
1. Mobilisation des membres	Raisons expliquant pourquoi les membres siègent sur le CSS
2. Moral des membres	Note sur 10 illustrant l'appui des membres au CSS
3. Rendement des membres	Note sur 10 illustrant l'implication des membres et le travail effectué par ceux-ci
4. Développement des membres	Proportion des membres ayant reçu une formation sur le CSS

Tableau 9
 Activités de SST mises en œuvre par les centres

NOM DE LA VARIABLE	DÉFINITION
1. Nombre de mesures d'information en SST utilisées	Nombre total de moyens d'information en SST utilisés par les centres parmi les suivants : <ul style="list-style-type: none"> • affichage de documents • information verbale • distribution individuelle de documents • mise à la disposition des employés de documents
2. Nombre d'activités de visibilité pour le CSS	Nombre total d'activités de visibilité effectuées en un an par le CSS
3. Nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs du CSS	Nombre total d'activités en SST effectuées par les membres du CSS parmi les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • «cinq minutes sécurité» • info-alerte • rencontre SST
4. Intensité des activités reliées au CSS que font le représentant à la prévention et le conseiller	Pourcentage du temps de travail consacré exclusivement au CSS par ces deux acteurs

5.2 Variables dépendantes

L'une des variables dépendantes retenue pour les analyses est le taux d'accidents de travail. Les données concernant le nombre d'accidents de travail proviennent du fichier des lésions professionnelles de l'entreprise. Elles comprennent l'ensemble des accidents survenus dans chacun des centres et donc pas seulement les accidents déclarés pour lesquels la CSST a versé une indemnité. Puisque selon Boden *et al.* (1984), la présence d'un CSS est associée à seulement une petite diminution des accidents ou blessures, nous allons utiliser d'autres résultats pour nous assurer de son efficacité. La deuxième variable dépendante qui sera utilisée est le taux de gravité des accidents. Cependant, étant donné que le comité et les caractéristiques du milieu expliquent seulement 2 % de la variance au niveau de la gravité des accidents,

nous avons choisi d'autres variables dépendantes pour expliquer l'efficacité du CSS (Simard et Tuohy, 1993).

La troisième variable dépendante est le nombre de mesures correctives effectuées en un an. Cette variable est prise en considération, car, présentement, plusieurs des CSS de l'établissement étudiés jouent un rôle au niveau des mesures correctives. La quatrième variable dépendante est le pourcentage de réalisation des objectifs en fin d'année. Les données relatives à l'atteinte des objectifs proviennent du coordonnateur en SST de l'entreprise.

6. Méthodes d'analyse des données

Considérant le petit nombre de CSS, il n'a pas été possible d'utiliser des tests statistiques poussés. Nous avons donc procédé à l'analyse descriptive de nos données afin d'observer la distribution des valeurs de l'ensemble des variables incluses dans notre cadre conceptuel. Puis, nous avons testé les relations existant entre chacune des variables dépendantes et indépendantes en utilisant les différents coefficients de corrélation observés afin d'identifier les tendances les plus fortes.

CHAPITRE 5 : PRÉSENTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

Nous présentons, dans ce chapitre, les résultats descriptifs que nous avons obtenus à la suite de la cueillette de données. De plus, nous comparons nos résultats à ceux de la littérature que nous avons recensés. Également, nous tentons d'expliquer les écarts observés entre les études. Finalement, nous présentons la portée et les limites de notre étude.

I. Résultats descriptifs généraux

Nous avons analysé le cas de huit CSS présents dans une même organisation. En tout, 43 personnes sur 98 ont répondu au questionnaire sous forme d'entrevues. Donc, nous estimons que notre taux de réponse est de l'ordre de 44 %. Nous nous sommes limités à ce nombre de répondants puisque les données nouvelles n'ajoutaient plus rien à la compréhension du phénomène et que la catégorie des d'analyse n'étaient plus enrichies par l'apport de données supplémentaires.

1.1 Caractéristiques structurelles des centres

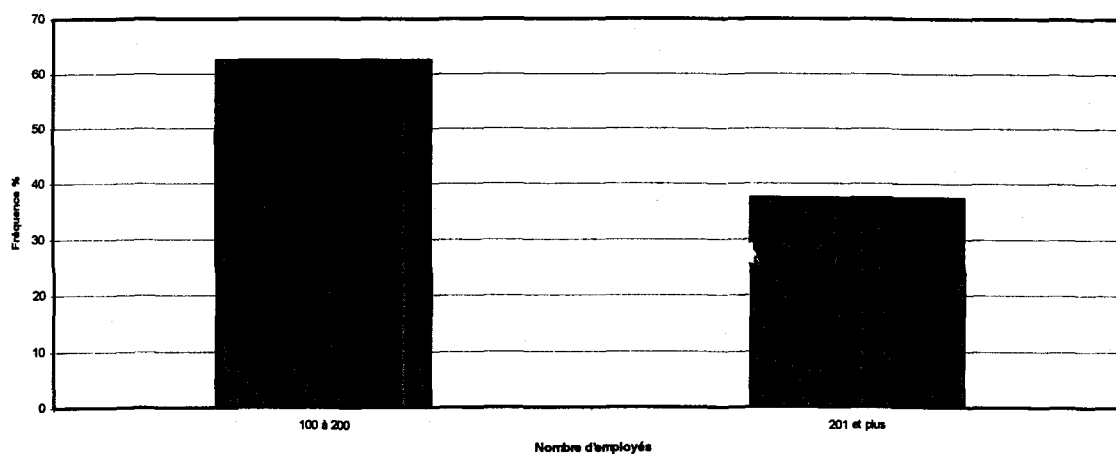
Dans cette sous-section, nous dressons un portrait des centres constituant notre échantillon. L'entreprise sélectionnée oeuvre dans le secteur de la première transformation des métaux.

Tableau 10
Distribution des postes occupés par les répondants

POSTE DU RÉPONDANT	% (n=43)
Haute direction	19
Responsable de la SST	31
Représentant de la partie syndicale	31
Représentant de la partie patronale	19

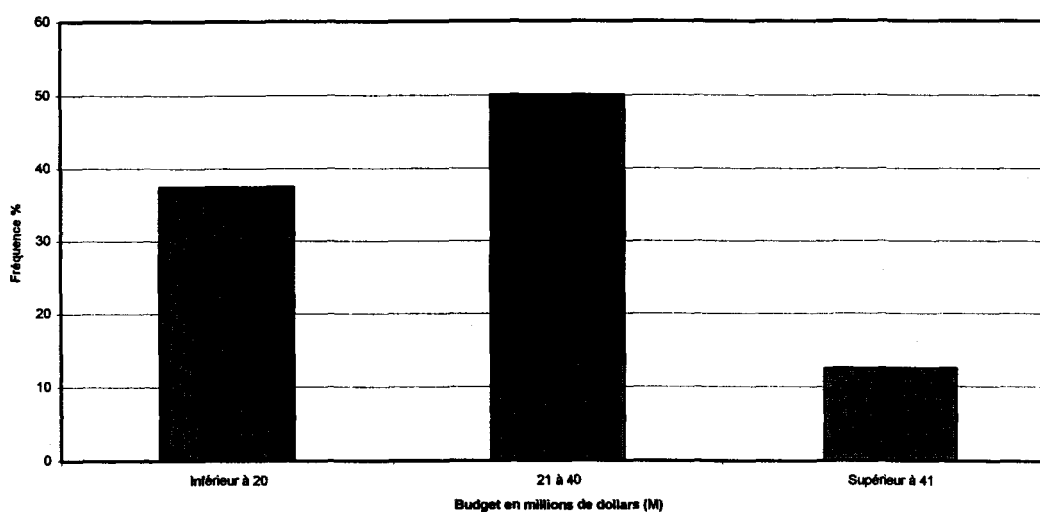
La majorité des répondants était membre du CSS comme représentant de la partie syndicale ou comme responsable de la SST (tableau 11). La taille des centres varie très peu. La figure 1 permet de constater que trois centres sur huit, ceux numérotés 6, 7 et 8, comptent plus de 201 travailleurs. L'essentiel de notre échantillon est composé de centres ayant 100 à 200 salariés : les centres 1, 2, 3, 4 et 5.

Figure 1 : Distribution de la taille des centres de l'entreprise



Nous constatons que ce sont les conseillers en prévention, du côté patronal, et les représentants à la prévention, du côté syndical, qui ont la responsabilité de la gestion du dossier de SST. L'entreprise semble observer les recommandations formulées par plusieurs auteurs concernant l'importance de l'implication des membres de la direction dans le dossier de la SST.

Figure 2 : Distribution du budget



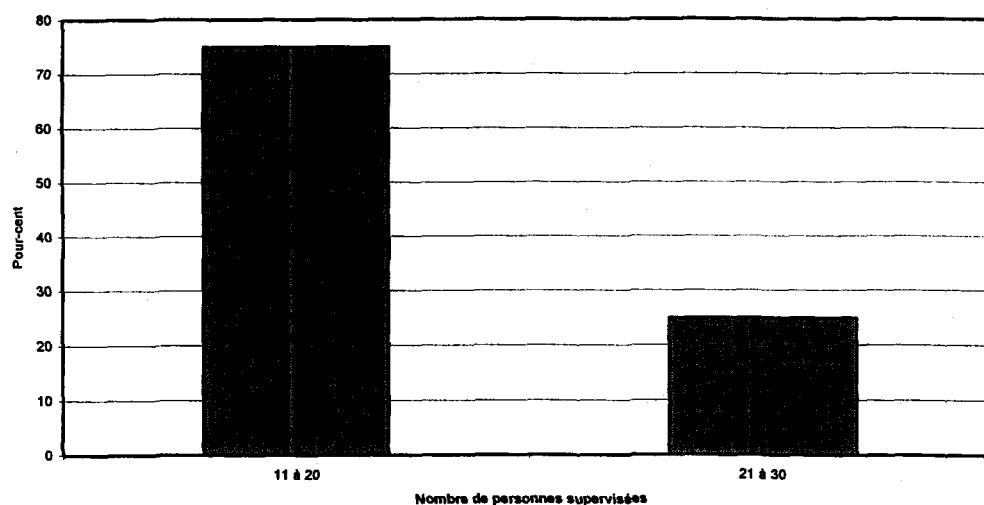
Il est important de spécifier que la moitié des centres (1, 2, 7 et 8) possède un budget (figure 2) qui varie de 21 à 40 millions de dollars. Les centres 3, 4 et 5 ont un budget inférieur à 20 millions et un seul centre, soit le 6, reçoit un le budget le plus élevé avec plus de 41 millions.

Tableau 11
Caractéristiques structurelles des centres

CARACTÉRISTIQUES	MOYENNE
Âge moyen de l'équipement mobile des centres (année)	12,4
Nombre d'heures de travail	4,5
Pourcentage d'employés syndiqués	88,8
Nombre d'heures travaillées	314 095
Temps supplémentaire (heures totales par an)	32 511

Les caractéristiques structurelles des centres varient de l'un à l'autre. Cependant, nous pouvons observer qu'en moyenne, les équipements mobiles de chacun ont environ 12 ans et qu'ils ont en moyenne quatre horaires de travail répartis comme suit : horaire standard de 40 heures, 12 heures (3 x 3) de jour, 12 heures (3 x 3) jours et nuits avec relève, et 8 heures de jour, de soir, de nuit. De plus, ils ont en moyenne près de 90 % de leur main-d'œuvre qui est syndiquée.

Figure 3 : Éventail de subordination



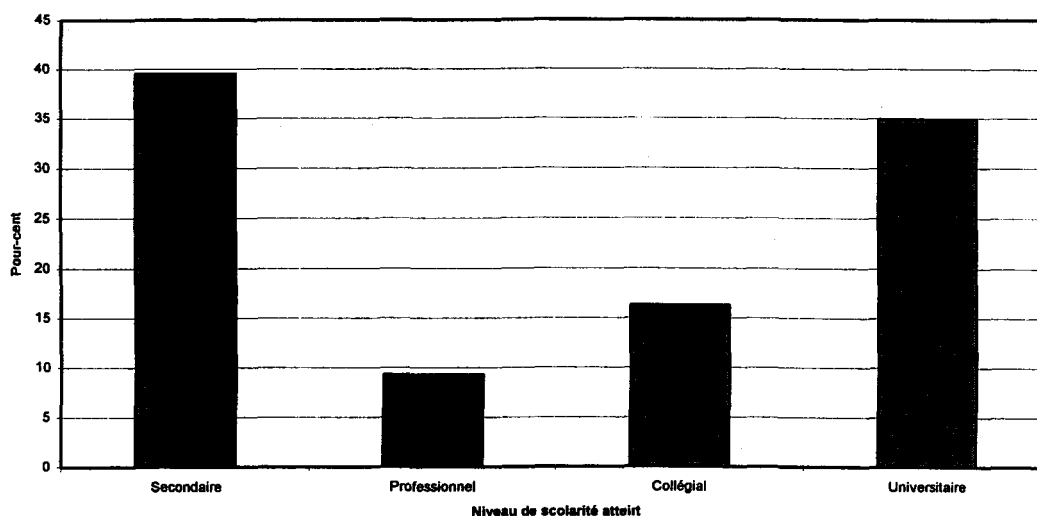
La figure 3 illustre que dans 75 % des centres, le contremaître supervise 20 personnes ou moins ; la composition moyenne des équipes de travail compte 17 personnes.

1.2 Caractéristiques des membres des CSS

La moyenne d'âge des membres est de 46,4 ans. En effet, près des deux tiers des participants au CSS ont une moyenne d'âge de plus de 45 ans ($S = 7,2$). L'ancienneté au sein de l'entreprise des participants siégeant sur le CSS est d'environ 21,5 ans. Ce résultat n'est pas surprenant puisqu'au niveau de l'entreprise, elle est de 20,85 ans.

La figure 4 permet d'observer la distribution du niveau de scolarité des membres. Le niveau de scolarité est essentiellement les études secondaires avec près de 40 % (39,5 %). Un peu plus du tiers des membres possèdent un diplôme d'études universitaires (34,9 %). Le quart qui reste est composé de membres ayant des études collégiales (16,3 %) ou professionnelles (9,3 %).

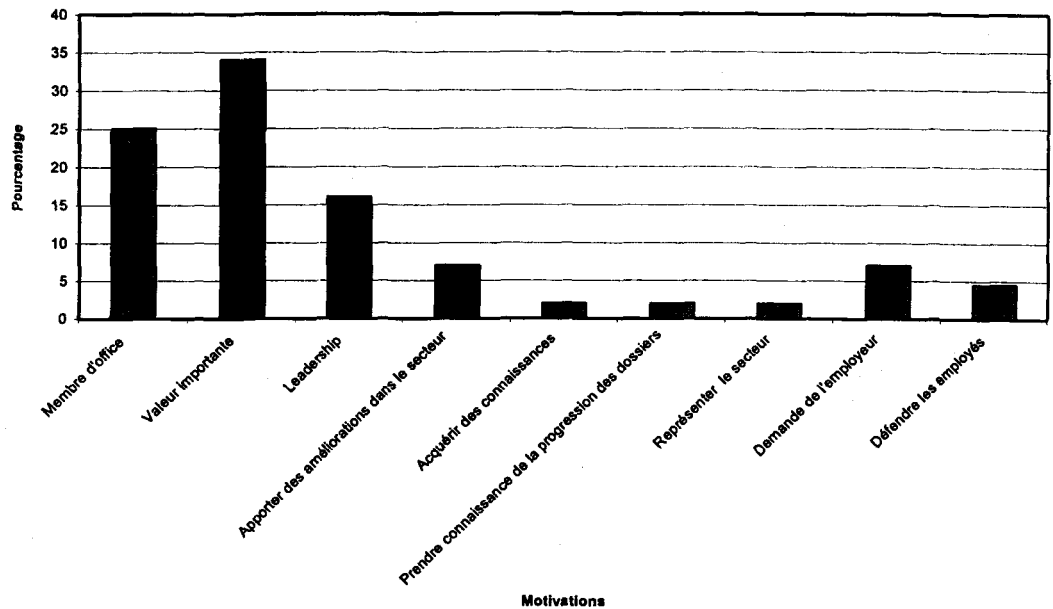
Figure 4 : Niveau de scolarité des membres siégeant sur le CSS



Nous pouvons observer, à la figure 5, la distribution des raisons motivant les membres à siéger sur le CSS.

Plus du tiers des participants à l'étude (34 %) font partie du CSS parce qu'ils considèrent que la SST des travailleurs est importante. Les répondants en font partie parce qu'ils sont membres d'office et qu'ils sont des ressources désignées, dans une proportion de 25 %. Il est possible de constater que 16 % des répondants s'impliquent au niveau du CSS parce qu'il est essentiel que les gestionnaires soient au cœur de la gestion de la SST pour en assurer le leadership. Les modalités de réponse sont des valeurs émergentes. Elles proviennent d'un tri des réponses fait *a posteriori*.

Figure 5 : Motivations des membres siégeant sur le CSS



1.3 Caractéristiques du CSS

1.3.1 Caractéristiques structurelles du CSS

L'ensemble des CSS de l'échantillon possède un pouvoir consultatif. La haute direction assume habituellement les décisions étant donné que les CSS ne sont pas décisionnels. Ils ont désigné un représentant à la prévention, deux de ces derniers siègent sur deux comités. La durée de leur mandat est d'environ cinq ans.

La totalité des CSS sont paritaires et ils incluent des employés de production, d'entretien ou de bureau, des superviseurs, le surintendant, le conseiller et le représentant à la prévention du centre. Les représentants de la partie syndicale représentent 50 % ou plus des membres dans les six centres suivants : les centres 1, 3, 4, 5, 6 et 8. Dans les deux restants, le 2 et le 7, les membres de la partie syndicale composent moins de 50 % du CSS. La haute direction délègue dans tous les cas, un membre, soit le surintendant. Les membres y demeurent en moyenne pour une période de 3,5 années.

Finalement, en moyenne, 12 personnes siègent sur les CSS. Ces derniers considèrent tous que le mandat est important, mais qu'il est peu clair. Cependant, la majorité des gens (70 %) estime que le CSS travaille sur les priorités, c'est-à-dire les risques majeurs.

1.3.2 Caractéristiques fonctionnelles du CSS

Le CSS consacre l'ensemble de son temps à SST. Il se réunit en moyenne 9,5 fois par année et la durée des réunions est d'environ 5,9 heures. Les CSS 1, 2, 5, 6, 7 et 8 se réunissent dans les locaux de l'entreprise. Seulement les CSS 3 et 4, comptant plus de 50 % de représentants syndicaux, utilisent des installations situées à l'extérieur de l'entreprise pour effectuer leur rencontre.

Tous les CSS ont un ordre du jour préparé par le conseiller à la prévention. Cependant, seulement les CSS 2, 5, 7 et 8 distribuent ceux-ci une semaine à l'avance. Les CSS 1, 3, 4 et 6 prennent connaissance de l'ordre du jour à la réunion même. 75 % ou plus des CSS comptent à l'ordre du jour de leurs réunions les sujets suivants : la prise des présences, la lecture du compte rendu, le suivi des activités et du plan d'action, le rapport du conseiller, la date de la prochaine rencontre et les affaires nouvelles.

Certains CSS se distinguent des autres dans les sujets abordés lors des rencontres. En effet, en plus des éléments mentionnés ci-haut, le CSS 5 traite de l'écoute sécurité et des info-alertes, le CSS 7 du mot de bienvenue, les CSS 4, 6, 7 et 8 de l'adoption de l'ordre du jour et du compte rendu, les CSS 4, 6 et 8 du rapport du représentant à la prévention, les CSS 4 et 8 des équipements de protection individuelle, le CSS 2 de la préparation des messages «cinq minutes» et du tableau de bord, le CSS 6 des mesures

correctives et de la formation. Plus des trois quarts des participants siégeant sur le CSS (78,7 %) sont présents lors des réunions.

Tous les CSS font un bilan des objectifs deux fois par année et les coprésidents doivent présenter les résultats de leur analyse au CSS central de l'entreprise. Ils ont tous un document pour suivre l'évolution de leurs objectifs. Chaque objectif a un plan d'action et une cible à atteindre. De plus, tous les CSS doivent travailler sur les six risques majeurs ainsi que sur deux à trois risques spécifiques à leur centre.

Les risques majeurs sont les équipements mobiles, les équipements de levage et énergie «0»; les risques à la santé sont le programme de protection des voies respiratoires (PVR), le programme de protection de l'ouïe (PPO) et le SIMDUT. Les CSS 2, 3, 4, 5 et 6 travaillent sur les six risques majeurs et sur trois risques spécifiques à leur centre. Les CSS 1, 7 et 8 travaillent sur les six risques majeurs et sur deux risques spécifiques au centre. Également, les centres 2, 5, 7 et 8 ont un comité restreint en plus du CSS élargi, présent dans tous les centres.

Nos observations montrent qu'en moyenne, lors d'une réunion, chaque membre intervient huit fois. Seul le surintendant tend à intervenir davantage avec 16,43 fois en moyenne. De plus, il y a environ 77 interventions au total dans chacune des rencontres auxquelles nous avons

assistées. Les CSS 2, 4 et 8 établissent le temps alloué pour chacun des sujets abordés dans la réunion et la durée de cette dernière. Seulement le CSS 4 débute et termine la réunion à l'heure prévue.

Les animateurs des CSS 2, 3, 4, 5, 6 et 7 encouragent les membres à donner leur opinion. De plus, les personnes des CSS 2, 4, 6 et 8 animant la rencontre assurent un niveau de contrôle approprié, c'est-à-dire qu'ils maintiennent le plus souvent l'attention sur les sujets à l'ordre du jour. Les animateurs des CSS 3, 7 et 8 encouragent la participation de tous les membres. Les animateurs des CSS 3, 5, 6, 7 et 8 clarifient les actions à poser d'ici la prochaine rencontre. Tous les CSS identifient les responsables de chaque dossier, mais aucune des réunions ne se termine par un résumé des accomplissements de ce dernier.

La majorité des répondants (65,9 %) considère que c'est le rôle du représentant à la prévention de défendre les intérêts des travailleurs en SST. Il est également possible de constater que 18,1 % des participants estiment que le représentant à la prévention devrait définir les orientations du CSS. Près du tiers des répondants croient que les coprésidents n'ont aucun rôle, le titre de coprésident étant plutôt honorifique. Toutefois, il y a tout de même 18,2 % des participants qui considèrent que les coprésidents s'assurent de la bonne marche du CSS, 13,6 % estiment qu'ils animent la réunion et 11,4 % croient qu'ils définissent ses orientations.

En ce qui concerne les fonctions du conseiller à la prévention, un peu plus du tiers des répondants (36,3 %) lui attribue la préparation du contenu de la réunion. Le quart estime qu'il doit préparer le contenu et orienter le CSS dans la bonne direction. Dans 11,4 % des cas, les participants constatent qu'il anime et prépare le contenu et un autre 11,4 % considère qu'il doit animer, préparer le contenu et orienter le CSS. Seulement 2,3 % d'entre eux considèrent que le conseiller doit animer et orienter ou strictement animer la réunion. Puis, une faible proportion des participants (6,8 %) sont d'avis que le conseiller doit se contenter de suivre les orientations fixées. La majeure partie des répondants (81,3 %) sont satisfaits du rôle que joue leur conseiller respectif. Les conseillers à la prévention sont présentement les animateurs des réunions et les experts de contenu en SST. Également, plus de la moitié des participants (58,1 %) estiment que le CSS fonctionnerait tout de même sans la présence du conseiller en prévention.

Les problèmes sont soulevés et pris en note dans tous les CSS, mais ils ne sont pas toujours corrigés. De plus, souvent les gens confondent les problèmes de gestion et de sécurité. Les CSS 1 et 5 ne font pas de recommandations. Pour les six autres CSS qui font des recommandations, ces dernières sont prises en considération dans 75 % des cas.

Chaque centre a un budget global pour ces opérations, il a une liste de projets et les gens doivent hiérarchiser les activités qu'ils veulent réaliser.

Donc, les CSS n'ont pas de montant d'argent qu'il leur est alloué spécifiquement pour leur fonctionnement. Les avis sont partagés au niveau du budget. En effet, certains affirment (45,5 %) qu'il serait préférable que le CSS ait un budget pour ses opérations pour lui donner de l'autonomie. D'autres considèrent que le fonctionnement actuel convient (34,1 %). Finalement, 15,9 % sont indécis, ils ne savent pas ce qui est préférable et deux participants n'ont pu répondre à cette question.

1.3.3 Caractéristiques relationnelles du CSS

En général, le climat de travail au sein du CSS est plutôt harmonieux. En effet, seulement trois (CSS 5, 6 et 7) sur huit vivent parfois des tensions. En moyenne, le climat se situe à environ 8,3 sur une échelle de 10.

Les CSS 1, 3, 4, 5 et 8 semblent privilégier le consensus dans leur prise de décisions et les CSS 6 et 7 le vote. Le CSS 2 utilise le tour de table pour prendre une décision. En cas de désaccord, il favorise de prolonger la discussion lors de la rencontre ou de reprendre la discussion en CSS restreint (conseiller en prévention, représentant en prévention, surintendant et coprésident syndical) puis de ramener les éléments nouveaux au CSS élargi. Les réunions sont animées majoritairement par les conseillers, soit dans 62,5 % des cas. Il n'y a aucune procédure pour la transmission des recommandations à la direction puisque le surintendant siège d'office sur le CSS.

Les ressources spécialisées privilégiées pour participer au CSS semblent être les intervenants du département d'hygiène. Ensuite, il y a les consultants externes, les spécialistes du service technique et, finalement, les professionnels du service médical. Concernant le nombre des services utilisés, nous observons que les CSS se servent en moyenne de l'expertise de près de deux ($\chi=1,6$) services spécialisés par an.

Les travailleurs ne faisant pas partie du CSS s'impliquent peu souvent lors des activités des CSS 1, 2, 3, 4 et 7 selon une forte proportion de répondants (62,5 %). Deux des centres (5 et 6) considèrent qu'ils ont l'appui des travailleurs souvent et seulement un centre (8) constate que les travailleurs participent très souvent aux activités organisées par le CSS.

1.3.4 Valeur des membres du CSS

Les membres siègent sur le CSS pour diverses raisons. Plus du tiers (34 %) s'impliquent, car la santé et la sécurité des travailleurs occupent une place importante dans leur échelle de valeurs. Le quart des participants (25 %) en font partie parce qu'ils sont membres d'office de ce dernier. Ensuite, 16 % des travailleurs y participent pour exercer leur leadership. Dans seulement 7 % des cas, l'intérêt du membre est d'apporter des améliorations dans son secteur. Un autre 7 % des participants siègent sur le CSS en raison d'une demande de leur employeur. Finalement, les 11 % restant sont

composés de différentes raisons s'étant retrouvées une ou deux fois dans l'ensemble des réponses.

Tableau 12
Raisons faisant que le CSS est perçu comme un outil aidant en prévention

RAISONS	%
Sensibilisation des gens	35,5
Réalisation des améliorations dans le milieu de travail	29,0
Implication des travailleurs	22,7
Objectifs reliés au plancher	6,4
Maillage entre les parties syndicale et patronale	6,4

Dans 70,5 % des cas, les participants évaluent le CSS comme un moyen facilitant la prévention en SST. Plus du tiers des répondants (35,5 %) considèrent qu'il est aidant parce qu'il permet de sensibiliser les gens, plus du quart (29 %) parce qu'il permet de réaliser des améliorations dans le milieu de travail et près du quart (22,7 %) parce que cette structure paritaire permet d'impliquer les travailleurs. Deux raisons arrivent *ex æquo* avec 6,4 %, soit que le CSS est aidant puisque ses objectifs sont reliés au plancher, soit qu'il permet un maillage entre les parties syndicale et patronale.

Tableau 13
Principaux motifs énoncés par les gens qui considèrent le CSS comme non contributif à la prévention

RAISONS	%
Résistance de la part des travailleurs à s'impliquer	92,3
Climat plus ou moins harmonieux à l'intérieur du CSS	7,7

Par contre, plus du quart des membres (29,5 %) considèrent que le CSS n'est pas une structure qui contribue à l'avancement de la prévention dans les centres. La raison principale pour laquelle ces répondants (92,3 %) considèrent qu'il n'est pas un outil aidant est que les travailleurs démontrent une résistance élevée à s'impliquer ; la seconde raison, pour un cas (CSS 6), est que le climat des relations de travail à l'intérieur du CSS est plus ou moins harmonieux. Il est important de souligner que la majorité des CSS a de la difficulté à impliquer les membres et à les mobiliser. En moyenne, l'implication de la partie patronale est de 7,2 sur 10 et celle de la partie syndicale se situe à 6,8 sur 10.

La formation de base sur le CSS est plutôt traditionnelle, elle se dispense sur une période de huit heures. Les sujets abordés sont l'aspect légal de la SST, le rôle du CSS, de l'employeur et des membres, son fonctionnement, les responsabilités individuelles, les fondements de la prévention, les différentes structures organisationnelles, l'analyse d'accidents ainsi que les différents modèles utilisés par l'entreprise en SST. Presque la totalité des membres des CSS 1, 4 et 5 n'ont reçu aucune formation d'initiation à la SST depuis le début de leur mandat. Cependant, la majeure partie des membres des CSS 2, 3, 6, 7 et 8 ont reçu une formation de base en SST. Le nombre minimum moyen de formations complémentaires reçues par les membres pour les aider dans leur mandat au sein du CSS est deux.

1.3.5 Activités de SST mises en œuvre par les centres

Sommairement, pour les gens interrogés, les CSS 1, 5, 6, 7 et 8 manquent de rayonnement sur le plancher. Les activités de promotion, tant pour le comité que pour la SST, sont déficitaires. Le CSS a plus ou moins d'impact dans le milieu présentement, mais ils sont en devenir.

Une grande quantité d'informations sont diffusées aux travailleurs sur la SST, mais peu sur le CSS. Habituellement, le superviseur s'occupe de transmettre l'information. Parfois, dans les centres 2, 3, 4 et 5, le membre travailleur participe. Le conseiller donne de l'information aux travailleurs sur le plancher dans les centres 2, 5 et 6.

Tableau 14
Pourcentage des centres utilisant divers moyens d'information

MOYENS UTILISÉS	%
Information verbale	100
Documents affichés	75
Documents distribués individuellement	62,5
Documents mis à la disposition des travailleurs	12,5

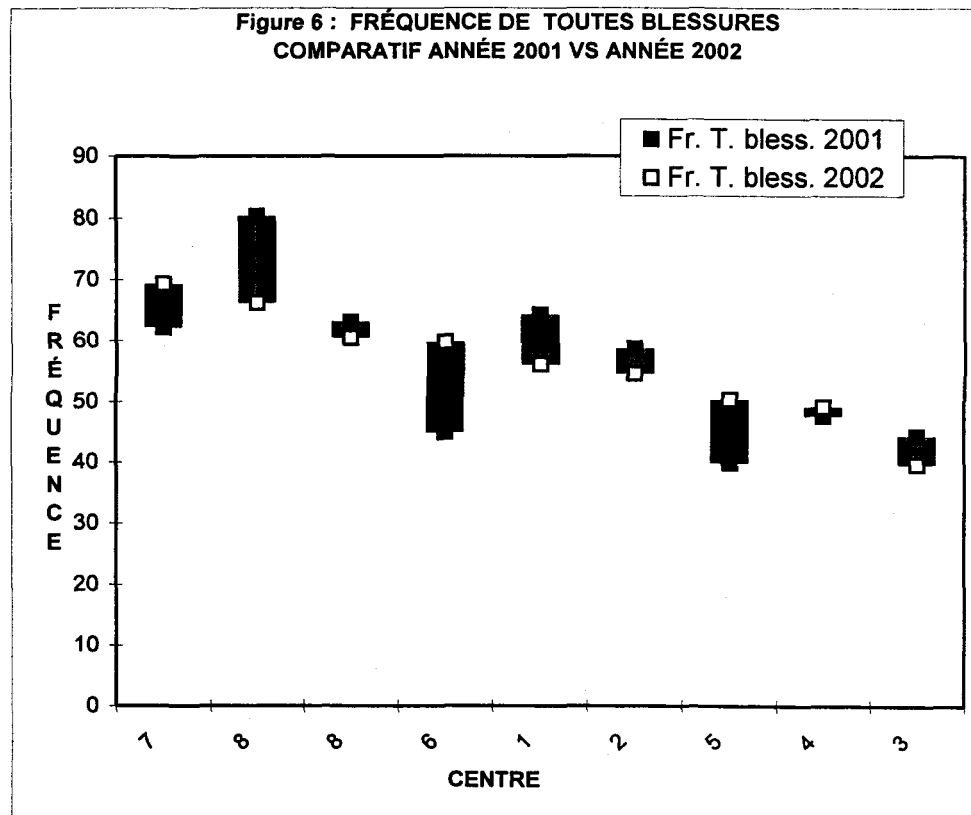
Nous observons que les centres favorisent en grande majorité l'information en SST communiquée verbalement. De plus, concernant le nombre de mesures d'information en SST utilisées, nous constatons qu'ils utilisent en moyenne près de trois moyens ($\bar{x}=3,25$) pour informer les travailleurs. Toutefois, nous remarquons que plus le budget du centre est

élevé, plus le nombre de moyens utilisés pour informer les employés augmente.

Cependant, il est possible de constater que le CSS organise en moyenne cinq activités de visibilité par années. Les membres effectuent en moyenne une activité de SST. La plus fréquente est le «cinq minutes sécurité», suivie de la réunion de sécurité, puis la rencontre «plancher» et finalement le temps mort. Le conseiller et le représentant à la prévention consacrent chacun 40 heures par semaine à la SST. Toutefois, le premier utilise en moyenne 30 heures pour les tâches administratives et le restant, soit 10 heures, aux activités sur le plancher avec les travailleurs. Le second consacre plus de 50 % de son temps, soit 21,5 heures, à l'administration des dossiers et les heures restantes à différentes activités reliées à la SST sur le plancher.

1.4 Statistiques d'accidents de travail

Le nombre moyen d'accidents professionnels pour l'année 2002, pour les huit centres étudiés, est de 56,1 accidents. Nous exposons dans la figure suivante la distribution du taux des accidents de travail pour les années 2001 et 2002 pour chacun des centres. Le chiffre 8 revient deux fois dans le graphique, car deux centres sont regroupés pour former un seul CSS.



Il est possible de remarquer qu'il y a 50 % des centres qui ont obtenu une amélioration au niveau de leur taux d'accidents. Nous constatons qu'un autre 50 % ont vu le nombre de lésions professionnelles augmenter entre 2001 et 2002.

Nous observons que ceux ayant obtenu les meilleurs résultats ont un taux d'accidents de 39,6 (centre 3) et de 49,1 (centre 4). Ceux ayant les plus hauts taux de lésions professionnelles ont des taux de 63,3 (centre 8) et de 69,3 (centre 7). En somme, six centres ont des taux d'accidents dépassant les 50 accidents. Seulement deux sont sous la barre des 50. Toutefois, il importe de mentionner que les centres 1, 2, 3 et 8 sont ceux ayant amélioré leurs résultats, le centre 8 est celui ayant le plus

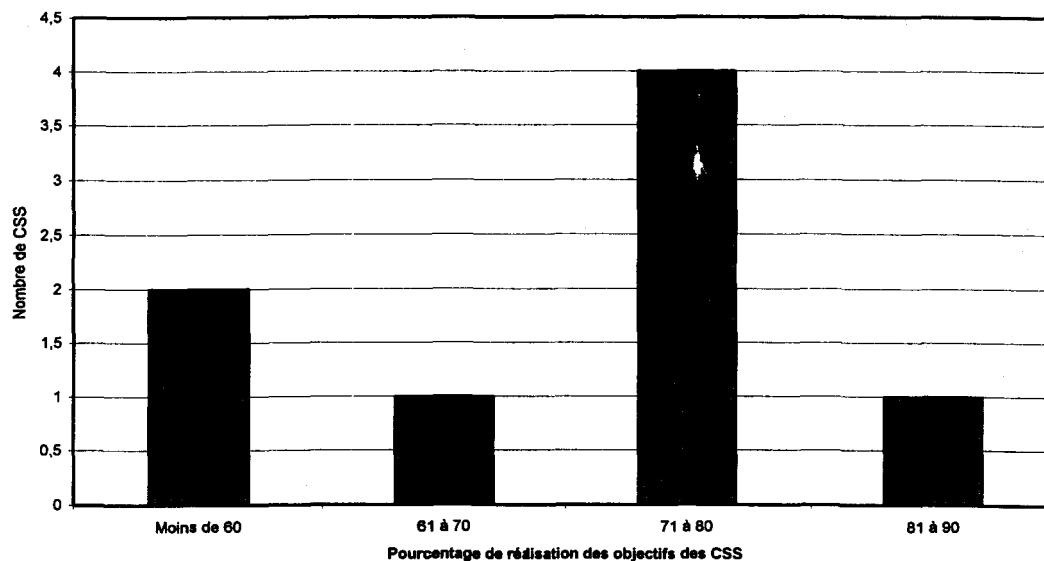
grand écart d'amélioration entre l'année 2001 et 2002. Les centres 4, 5, 6 et 7 sont ceux qui ont vu le nombre de blessures augmenté en 2002. Celui ayant obtenu la plus grande augmentation est le centre 6.

Également, en moyenne, le taux de gravité est de 46 jours, c'est-à-dire qu'un travailleur s'absente en moyenne pendant 46 jours à la suite d'un accident. Six des centres ont un taux de gravité entre 0 et 40 jours d'absence. Seulement, le quart d'entre eux ont un taux de gravité de plus de 41 jours. Les centres les plus performants sont le 1 et le 2 avec un taux de gravité respectif de 4 et de 16 jours. Ceux ayant les plus hauts taux de gravité sont les centres 6 et 8 avec 102 jours et 116 jours d'absences respectivement après un accident de travail.

1.5 Réalisation des objectifs pour l'année 2002

La figure qui suit (figure 7) permet d'observer le pourcentage de réalisation des objectifs à la fin de l'année 2002. Il est possible de remarquer que la majorité des CSS a atteint ses objectifs dans une proportion de 74,8 %.

Nous remarquons que les CSS 2 et 8 sont ceux ayant obtenu les meilleurs résultats avec respectivement 82 % et 77 % de réalisation de leurs objectifs en 2002. Par contre, ceux ayant les plus faibles pourcentages de réalisation sont les CSS 5 et 2 avec 53 % pour le premier et 49 % pour l'autre.

Figure 7: Résultats des CSS en fin d'année 2002

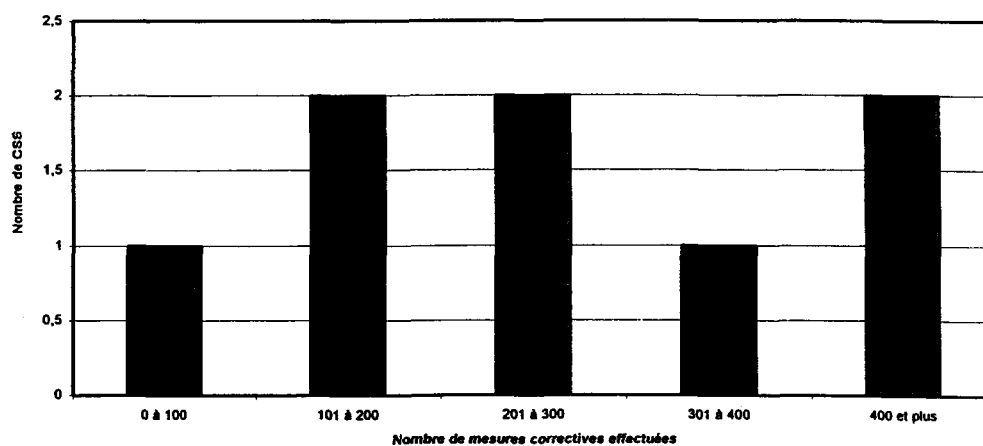
1.6 Nombre de mesures correctives

Les CSS 2, 3, 4, 5 et 8 jouent un rôle au niveau des mesures correctives. Parmi ceux-ci, deux (CSS 3 et 4) effectuent un suivi de la plus vieille mesure, deux (CSS 2 et 5) s'intéressent aux deux plus vieilles et un (CSS 8) surveille celles représentant un risque A. Une vieille mesure corrective peut être dans le système informatique depuis quatre ou cinq ans. Un risque A est un risque qui doit être enrayé dans les 24 heures après son observation. Donc, les CSS 1, 6 et 7 ne font aucun suivi des mesures correctives. En fait, ce sont les employés qui exécutent la mesure corrective et c'est le superviseur qui la saisit dans le système informatique. Ils peuvent avoir un droit de regard, mais sans plus, sinon il y a une déresponsabilisation des gens du milieu. Nous présentons, dans la figure 8, la distribution du nombre de mesures correctives qui ont

été réalisées en 2002. En moyenne, durant cette année là, les centres ont complété 298 mesures correctives.

Les centres 2 et 4 ont obtenu les meilleurs résultats. En effet, le premier a réalisé 470 mesures correctives et le deuxième 554. Les centres 3 et 6 ont complété peu de mesures correctives, soit 93 et 125 respectivement.

Figure 8 : Nombre de mesures correctives effectuées en 2002 par les centres



Dans cette section nous avons présenté les résultats descriptifs obtenus pour les différentes catégories de variables étudiées. Dans celle qui suit, nous discutons de des résultats descriptifs et les comparons à la littérature recensée.

2. Discussion des résultats descriptifs

Tous les centres de l'entreprise ont un CSS, ce constat n'est pas surprenant. En effet, l'organisation possède plus de 20 travailleurs et chacun des centres également. De plus, l'entreprise fait partie du groupe prioritaire II. De ce fait, elle a la possibilité, en vertu de la LSST, de mettre en place un comité.

2.1 Caractéristiques structurelles du CSS

À la suite des résultats obtenus, il est possible de constater qu'en moyenne 12 personnes siègent sur le CSS. Ce résultat répond à la taille idéale selon le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995). De plus, les représentants de la partie syndicale constituent 50 % ou plus des membres dans six centres. Toutefois, les membres de la partie syndicale des deux centres restants composent moins de 50 % du CSS. Le premier constat est conforme au règlement, mais pas le deuxième puisque le nombre total des membres de la partie patronale peut être égal sans toutefois dépasser celui des membres syndicaux. Ceci peut s'expliquer par le fait que certains CSS ont de la difficulté à recruter des membres de la partie syndicale.

Les membres siègent en moyenne 3,5 années. Cependant, la littérature souligne qu'il est préférable que le mandat des membres soit d'environ deux ans avec une rotation à tour de rôle. Étant donné que les centres éprouvent de la difficulté à

recruter des membres, le nombre d'années du mandat des participants augmente, ce qui explique le résultat obtenu.

Tous les CSS considèrent que le mandat est important, mais pas clair. Ceci peut provoquer une baisse de leur efficacité, car Pérusse (1994) soutient que de clarifier le mandat permet à tous les membres d'avoir une vision commune, ce qui facilite la prise de décisions consensuelles.

2.2 Caractéristiques fonctionnelles du CSS

En ce qui concerne les caractéristiques fonctionnelles du CSS, nous constatons que le nombre moyen de réunions réalisées annuellement est de 9,5 fois, c'est-à-dire une fois aux six semaines. Les centres ne respectent pas ce qui est prescrit dans le règlement : le CSS des établissements de plus de 100 travailleurs doivent se réunir une fois par mois. Simard *et al.* (1987) et Desmarais (1994) ont fait, au contraire, le constat que les entreprises disposant d'un CSS vont au-delà de ce que le règlement prescrit concernant le nombre moyen de réunions réalisées annuellement. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que l'entreprise va déjà au-delà de la Loi, car elle pourrait avoir seulement un CSS pour être réglementaire. Cependant, son souci pour la SST fait qu'elle a une structure décentralisée pour impliquer le plus grand nombre possible de travailleurs.

Également, nous remarquons que seulement deux CSS utilisent des installations situées à l'extérieur de l'entreprise pour effectuer leur rencontre. Wuorinen (1984) et

le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) recommandent, d'ailleurs, de se réunir dans un endroit exempt de sources de distractions. Le résultat que nous avons permis d'émettre l'hypothèse suivante : les CSS réalisant les réunions sur les lieux de travail tentent peut-être de favoriser la participation des employés.

Très peu de CSS font des recommandations. Toutefois, celles-ci sont prises en considération dans 75 % des cas. Simard (1990) fait un constat semblable. En effet, il a constaté que 80 % des recommandations faites par les CSS étudiés ont reçu un suivi de la part des directions d'établissement.

2.3 Caractéristiques relationnelles du CSS

Nous constatons que le climat au sein des CSS est plutôt harmonieux et que la majorité des CSS semblent privilégier le consensus dans la prise de décision. Ce résultat est conforme à la littérature. En effet, Chapin (1987), Boden *et al.* (1984), Dailey (1986), Simard (1990), Wuorinen (1984), Vogel (1991), Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) et Pérusse (1994) abondent dans le sens que si les relations sont marquées par la coopération, il sera plus facile de prendre des décisions à l'intérieur du CSS par consensus.

Également, nous observons que les travailleurs s'impliquent peu lors des activités du CSS. Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'il y a très peu d'activités de SST mises en œuvre par les centres pour favoriser le rayonnement du CSS. Ainsi, il serait souhaitable de mettre en place des moyens ou des activités facilitant l'implication

et l'appui des employés. Comme le suggère Potvin (2000), il importe d'impliquer les travailleurs dans les inspections départementales.

2.4 Valeur des membres du CSS

Nous remarquons que seulement 34 % des membres s'impliquent dans le CSS parce que la santé et la sécurité des travailleurs occupent une place importante dans leur échelle de valeurs. Le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) recommande que les gens siégeant sur le CSS aient une vision commune, c'est-à-dire qu'ils accordent la priorité au dossier de SST. Ce qui n'est pas le cas dans la présente recherche.

Les membres de trois CSS n'ont reçu aucune formation de base en SST. Un sondage de la revue *Occupational Health and Safety Canada* en est arrivé au même constat que très peu d'entreprise dispensent de la formation aux nouveaux membres. Toutefois, la formation des membres est reconnue comme étant un facteur de succès pour le CSS.

2.5 Activités de SST mises en œuvre par les centres

Le responsable du dossier de la SST, soit le conseiller à la prévention, y consacre tout son temps de travail. Cependant, il consacre trois fois plus d'heures au traitement des dossiers qu'aux visites de plancher. Ce résultat peut se justifier par la taille des centres de l'entreprise. En effet, Simard *et al.* (1988) ont observé que le

temps consacré aux tâches administratives des lésions professionnelles varie positivement en fonction du nombre de travailleurs. Étant donné que la plupart des centres de l'échantillon ont 100 à 200 salariés à leur emploi, ceci explique peut-être pourquoi le représentant en SST travaillant à temps plein au dossier de SST consacre davantage de son temps aux tâches administratives (54 %).

Il est possible d'observer que tous les centres informent le personnel sur la SST et utilisent également les différentes méthodes, soit l'information verbale (100 %), les documents affichés (75 %), les documents distribués individuellement (62,5 %) et les documents mis à la disposition de tous les travailleurs (12,5 %). Également, nous constatons que les centres utilisent en moyenne près de trois moyens pour informer les travailleurs. Ce résultat peut s'expliquer par la Loi qui oblige l'employeur à afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, la Régie régionale et le médecin responsable, et de mettre ces informations à la disposition des travailleurs du CSS, et de l'association accréditée (article 51, alinéa 10). Par contre, le moyen favorisé par l'ensemble des centres est la communication verbale de l'information, ce qui corrobore toujours les résultats observés sur la gestion des PME qui mettent davantage l'accent sur des procédures informelles que sur la formalisation par voie écrite de normes, de procédures et de règles. A cet effet, Simard *et al.* (1988) observent l'absence de moyens structurés de prévention dans la grande majorité des entreprises de petites tailles soit de moins de deux cents salariés.

2.6 Taux d'accidents et de gravité des lésions au travail

Nous constatons que les centres ayant le plus grand nombre d'accidents et le plus haut taux de gravité des lésions professionnelles sont ceux qui ont des environnements et des emplois que l'entreprise considère à risques élevés. De plus, nous remarquons que ces centres ont le plus grand nombre d'heures supplémentaires, soit plus de 50 000 heures. Nous savons que plus les employés effectuent d'heures supplémentaires, plus ils sont fatigués et moins ils sont attentifs, ce qui augmente les risques d'accidents.

2.7 Pourcentage de réalisation des objectifs

Les résultats qui suivent ont été obtenus en comparant les données des deux CSS ayant les pourcentages de réalisation des objectifs les plus élevés à celles des deux CSS ayant les plus faibles pourcentages.

À la lumière des résultats, il semble qu'une visite de plancher permet au CSS d'atteindre davantage les objectifs fixés. Ceci s'explique peut-être par le fait que les membres interagissent régulièrement avec les travailleurs, par le biais des visites de plancher, permettant de demeurer branchés sur les problèmes de SST qui les préoccupent. Également, cette activité donne l'occasion au CSS d'effectuer un suivi de l'avancement des dossiers sur le terrain. La durée des réunions du CSS restreint semble influencer le pourcentage de réalisation des objectifs. Plus la durée de celles-ci est longue, plus les objectifs sont atteints. L'explication probable serait que les membres du

CSS restreint peuvent faire un suivi de meilleure qualité avec chacun des responsables de dossiers. De plus, pour les CSS élargis qui sont les plus efficaces au niveau de l'atteinte des objectifs, le fait que les animateurs établissent le temps alloué pour la réunion et maintiennent un niveau de contrôle approprié semble avoir un effet positif.

2.8 Nombre de mesures correctives

La méthode expliquée à la section précédente a également été utilisée ici pour obtenir les résultats mentionnés ci-dessous.

Les centres qui réalisent le plus grand nombre de mesures correctives sont ceux ayant les taux de participation les plus élevés. De plus, lorsqu'il y a un CSS restreint, les centres performant davantage au niveau des mesures correctives réalisées. Ces deux constats peuvent s'expliquer par le fait qu'il y a un meilleur suivi effectué par les membres sur la réalisation des mesures correctives.

3. Résultats des analyses statistiques

Nous présentons dans les tableaux suivants les résultats des corrélations entre les variables indépendantes et dépendantes de notre modèle de recherche. Il est à noter que seules les relations ayant obtenu un coefficient de corrélation de 0,5 ou plus ont été testées et commentées. Nous avons pris cette décision en raison du grand nombre de variables et de la petite taille de l'échantillon. Les corrélations accompagnées d'un astérisque sont significatives

pour un seuil de 0,05. Il importe de souligner que les analyses statistiques sont davantage indicatives que déterminantes. Également, il est important de spécifier que nous discuterons des résultats obtenus immédiatement après chacun des tableaux.

Avant de présenter les résultats de nos analyses statistiques, nous faisons une brève description de chacun des CSS. Toutefois, nous voulons mentionner que lors de nos analyses statistiques, nous avons observé que les CSS 5 et 8 de notre échantillon étaient différents des autres.

Le CSS 1 fait partie d'un centre multiservices. Certains risques sont présents pour la santé et la sécurité du travailleur, cependant ils sont considérés moins élevés que les centres 4, 5 et 8 par l'entreprise. Ainsi, il est le centre ayant le plus faible taux de gravité des lésions professionnelles. Il a obtenu une amélioration de la fréquence des accidents de travail pour l'année de référence. Le CSS 1 est celui où le taux de participation aux réunions est le plus bas. De plus, les réunions font partie de celles les plus courtes. Toutefois, il possède le taux d'implication de la partie patronale le plus élevé. Tous les membres considèrent que le mandat du CSS n'est pas du tout clair. Cependant, il est le CSS ayant obtenu la cote la plus élevée concernant l'importance du mandat. Le nombre d'activités de visibilité effectuées pour le CSS est un des plus faibles et les activités de SST réalisées par les membres sont inexistantes. Le représentant en prévention est le seul à consacrer la totalité de son temps de travail à l'administration des dossiers. Le conseiller à la prévention est le seul à consacrer la moitié de son temps aux tâches administratives et l'autre moitié au plancher.

Le CSS 2 fait partie d'un centre de production. Les risques sont moindres que les autres centres de production. Il est le centre ayant obtenu un des meilleurs résultats au niveau du pourcentage de réalisation des objectifs, du nombre de mesures correctives réalisées et du taux de gravité des accidents. Également, il a obtenu une amélioration de la fréquence des accidents de travail pour l'année de référence. Le CSS 2 est celui ayant la plus grande taille et ayant le plus grand nombre de membres patronaux. Également, il est un de ceux où la majeure partie des membres ont reçu une formation et où le taux de participation est élevé. Par contre, c'est l'un des CSS ayant le moins de rencontres. La durée des réunions du CSS restreint est l'une des plus longue. Le CSS 2 est l'un des seuls à clarifier les actions à poser d'ici la prochaine rencontre. Finalement, il est l'un des CSS où il y a le plus grand nombre d'interventions.

Le centre du CSS 3 offre des services de réparations. Certains risques sont élevés et d'autres beaucoup moindre. Il est celui ayant obtenu le plus faible nombre de mesures correctives réalisées. Toutefois, il est celui ayant obtenu le plus faible taux d'accidents. De plus, il a obtenu une diminution de la fréquence des accidents pour l'année de référence. La durée des réunions est d'une journée, c'est l'un des CSS où la réunion dure le plus longtemps. Il est l'un des CSS où la moyenne d'âge des membres est dans les plus élevée. Par contre, le CSS est l'un des plus jeunes. Il possède le meilleur climat de travail et le plus haut taux d'implication syndicale. C'est-à-dire que les membres participent beaucoup à l'avancement des dossiers. Également, les membres considèrent que le mandat du CSS est très important. Il est le deuxième parmi les CSS organisant le plus d'activités de visibilité et où les membres réalisent le plus grand nombre d'activités en SST.

Le CSS 4 est dans un centre de services de réparation. Le centre est le meilleur au niveau du nombre de mesures correctives effectuées et il a obtenu l'un des plus faibles taux d'accidents. Toutefois, il a observé une légère augmentation au niveau de la fréquence des accidents de travail pour l'année de référence. Le CSS est l'un des plus grands et le plus jeune. Un grand nombre de membres n'ont pas encore reçu de formation. Il a le plus haut taux de participation aux réunions. En effet, il ne manque presque jamais aucun membre. Son temps de réunion est l'un des plus longs et ses membres se réunissent le plus souvent. Les membres du CSS 4 sont les plus âgés de tous avec une moyenne de 50 ans, ainsi qu'ayant le plus grand nombre d'années de service, soit 26,4. Au sein du CSS le climat est très bon, il se classe au deuxième rang.

Ce qui différencie le CSS 5 est le rendement des membres de la partie syndicale. En effet, il possède la plus faible implication syndicale pour l'avancement des dossiers parmi l'ensemble des comités. Il possède également le plus faible taux d'implication de la partie patronale. De plus, c'est le CSS où les membres accordent le moins d'importance au mandat (3,2). Il utilise le moins de moyens (seulement un) pour informer les travailleurs parmi l'ensemble des CSS. C'est aussi celui où le nombre de services spécialisés ayant participé aux réunions est le plus bas (un). D'ailleurs, il a obtenu une augmentation de la fréquence des accidents pour l'année de référence.

C'est également, le CSS 5 qui a le plus grand nombre de membres n'ayant pas reçu de formation de base en SST et qui se réunit le moins souvent en une année. Cependant, il est le seul où les rencontres débutent à l'heure. De plus, lors des rencontres, nous avons constaté

que c'est dans ce comité qu'il y a le plus grand nombre d'interventions. Il a le même nombre de représentants syndicaux et patronaux et il est le plus jeune de tous. Finalement, il possède le plus faible taux d'atteinte des objectifs et un des nombres les moins élevés de mesures correctives réalisées. Finalement, le centre du CSS 5 effectue de la production et l'entreprise considère qu'il y a présence de risques moins élevés.

Le centre du CSS 6 en est un de production où les risques sont considérés comme très élevés par l'entreprise. Il est l'un des centres ayant un taux de gravité d'accidents très élevé et très peu de mesures correctives réalisées. Il a également obtenu une augmentation de la fréquence des accidents pour l'année de référence. Le CSS 6 est l'un comptant le moins de membres. Un seul membre n'a pas reçu la formation de base en SST. Les membres du CSS ne font pas de visite de plancher. Ils se réunissent une fois par mois, soit la plus haute fréquence. Les membres sont les plus jeunes de tous et ayant le plus petit nombre d'années de service au sein de la compagnie. Il est le CSS ayant obtenu l'un des meilleurs résultats au niveau de la participation des membres à leurs dossiers respectifs. Toutefois, ceux-ci considèrent que le mandat du CSS est peu important et réalisent une seule activité de SST en moyenne. Le représentant à la prévention consacre 40 % de son temps de travail aux tâches administratives et 60 % au plancher. Le conseiller fait 20 % de travail administratif et 80 % de plancher. Donc, ces deux acteurs consacrent la majeure partie de leur temps aux visites de plancher. Également, c'est le CSS ayant reçu le plus grand nombre de services spécialisés durant leurs réunions.

Le CSS 7 fait partie des centres de production ayant des risques élevés. Il est le centre ayant le plus grand nombre d'accidents et l'un des centres ayant le plus faible pourcentage de

réalisation des objectifs du CSS. Également, il a une augmentation de la fréquence des accidents de travail. Le CSS 7 est celui ayant le plus petit nombre de membres représentant la partie syndicale, le nombre de membres de l'employeur dépassant celui de l'autre partie. Également, il est l'un des plus petit au niveau de la taille. Il a le deuxième taux de participation le plus faible et c'est le CSS ayant eu le plus petit nombre de rencontre durant l'année 2002. Ce CSS est également un des plus jeune et ses membres travailleurs sont ceux ayant l'une des plus petites moyennes d'ancienneté au niveau de l'usine. Ce qui le caractérise c'est le climat des relations. En effet, il a obtenu la plus faible cote, soit 7/10. Tout de même, les membres considèrent le mandat du CSS important. Le représentant occupe davantage son temps aux visites de plancher qu'au volet administratif, alors que le conseiller fait exclusivement des tâches administratives.

Le CSS 8 est un de ceux qui réalise un pourcentage élevé de ses objectifs. Cependant, c'est également lui qui possède un des plus haut taux de gravité et d'accidents. Toutefois, il est celui ayant obtenu la plus grande baisse de la fréquence des accidents de travail. Il est l'un des CSS où presque tous les membres ont reçu une formation de base en SST. Également, il est le plus ancien, où les membres sont les plus âgés et ayant le plus grand nombre d'année de service au sein de l'entreprise. Ce dernier est celui où il y a le moins grand nombre d'activités de visibilité réalisées pour le CSS. Par contre, les travailleurs s'impliquent très souvent dans les activités organisées par ce dernier. Lors des rencontres, il est celui ayant le moins d'interventions. Il est l'un des meilleurs dans le nombre de mesures correctives effectuées et dans la réalisation des objectifs en fin d'année 2002. Toutefois, il est l'un des comités les moins

performants au niveau du taux d'accidents et de gravité des lésions professionnelles. Ce CSS fait partie d'un centre de production considéré par l'entreprise comme ayant des risques élevés.

3.1 Pourcentage de réalisation des objectifs

Dans cette sous-section, nous présentons les différents coefficients de corrélation obtenus entre les variables de contrôle, indépendantes et l'atteinte des objectifs.

Tableau 15
Corrélation entre le pourcentage d'atteinte des objectifs
et les variables de contrôle

VARIABLES	γ
Taille des centres	0,260
Âge des membres	-0,054
Scolarité	
secondaire	-0,339
professionnel	-0,031
collégial	0,147
universitaire	0,240
Statut	
horaire	-0,016
semaine	0,205
cadre	-0,207

À la lumière des résultats, aucune variable de contrôle n'est significativement associée au pourcentage de réalisation des objectifs, car elles n'atteignent pas le seuil requis.

Tableau 16
Corrélation entre le pourcentage d'atteinte des objectifs
et les caractéristiques structurelles du CSS

VARIABLES	γ
Taille du CSS	*0,818
Représentativité des employés de production au CSS	0,734
Représentativité de la partie patronale au CSS	0,427
Ancienneté du CSS	*0,513
Clarté du mandat	0,078
Importance du mandat	0,368

Nous constatons que la taille, la représentativité des employés de production et l'ancienneté du CSS sont associées au pourcentage de réalisation des objectifs. Les relations sont positives. Il appert que plus il y a de membres qui siègent, plus il atteindra les objectifs fixés. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait qu'il est préférable que l'ensemble des segments de la population de l'entreprise, dans ce cas-ci les centres, soit représenté sur le CSS (Wuorinen, 1991). Ainsi, ceux ayant une plus grande taille et ayant un grand nombre d'employés de production ont davantage de chance que tous les quarts de travail et tous les secteurs du centre soient représentés. D'ailleurs, le répondant 11 a une perception qui appuie ce concept. En effet, il affirme : «*Plus nous avons de membres sur le CSS, plus nous avons de paires de yeux sur le plancher pour améliorer la SST.*»

L'ancienneté est associée positivement au pourcentage de réalisation des objectifs. Elle joue en faveur de l'expertise détenue par les membres, expertise qui, à long terme, conduirait à l'augmentation du pourcentage d'atteinte des objectifs. Notre étude nous permet de vérifier ces deux propositions.

Tableau 17
Corrélation entre l'atteinte des objectifs
et les caractéristiques fonctionnelles du CSS

VARIABLES	Y
Fréquence des réunions	0,489
Durée des réunions du CSS	-0,439
Présence d'un CSS restreint	-0,333
Durée des réunions du CSS restreint	-0,137
Lieu des réunions	0,145
Personne animant la réunion	*-0,536
Ordre du jour	Distribution combien de jours avant -0,333
	Personne le préparant 0,228
Présence aux réunions	-0,101
Déroulement des réunions	Nombre d'interventions total -0,283

Une seule variable, la personne animant la réunion, est corrélée de façon négative mais non significative avec le pourcentage de réalisation des objectifs. Il a été impossible d'établir un seuil de signification statistiquement significatif de cette relation en raison de la petite taille de l'échantillon (n=8). Les autres variables n'atteignent pas le seuil minimal de signification.

Une analyse plus poussée et comparative des données révèle que le CSS semble atteindre davantage ses objectifs de travail lorsque les membres effectuent une visite de plancher.

De plus, il réalise un pourcentage plus élevé de ses objectifs lorsque le rôle du CSS restreint est de rencontrer les responsables des dossiers ou des objectifs à tour de rôle et lorsque les membres de ce même comité restreint préparent l'ordre du jour.

Tableau 18
Corrélation entre l'atteinte des objectifs
et les caractéristiques relationnelles du CSS

VARIABLES	Y
Climat des relations de travail au sein du CSS	*0,570
Participation des personnes-ressources	0,256
Méthode de prise de décisions	-0,141
Soutien apporté par les travailleurs	0,005

Sur les quatre variables, trois n'atteignent pas le seuil minimal de signification. Par contre, une variable est corrélée positivement de façon élevée avec le pourcentage de réalisation des objectifs. Effectivement, plus le climat de travail est coopératif, plus le pourcentage de réalisation des objectifs augmente.

Une hypothèse pourrait expliquer ce constat. En effet, si les relations existant entre les parties syndicale et patronale sont coopératives, il est plus facile de prendre les décisions par consensus (Simard, 1990). En effet, pour cinq répondants, le mauvais climat régnant à l'intérieur de leur CSS cause un ralentissement dans la prise de décisions. Par exemple, le répondant 20 affirme : «*Le mauvais climat fait que je suis fermé aux discussions.*» Le répondant 21 émet l'opinion suivante : «*Y'a toujours des gens qui tirent la couverture, ils se sentent lésés, on fait donc du surplace.*» Par contre, le répondant 31 déclare positivement : «*L'esprit de collaboration, l'absence d'animosité permettent aux gens de s'exprimer et d'aller ensemble vers un but commun.*»

Également, Chandler (1994) et Wuorinen (1984) affirment que le consensus est le meilleur moyen pour que chaque membre soutienne la décision prise au sein du CSS devant les travailleurs de l'entreprise. Ainsi, les dossiers avanceront plus rapidement si tous les membres sont d'accord sur l'orientation à prendre et les actions à poser.

Tableau 19
Corrélation entre l'atteinte des objectifs
et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS

VARIABLES	Y
Mobilisation des membres	*0,552
Rendement des membres syndicaux	*0,626
Rendement des membres patronaux	0,336
Développement des membres	*0,818

Quant aux caractéristiques de la valeur des membres du CSS, nos résultats démontrent que trois variables sont associées positivement à l'atteinte des objectifs. Il s'agit de la mobilisation des membres, du rendement des membres syndicaux et du développement des membres.

En effet, plus il y a de membres qui comptent la SST parmi leurs valeurs personnelles, plus les objectifs sont réalisés ; plus les membres de la partie syndicale s'impliquent et participent lors des réunions du CSS, plus le pourcentage de réalisation des objectifs croît ; finalement, plus le nombre de membres, ayant reçu une formation est grand, plus les objectifs sont atteints.

Les membres intéressés à la SST et préoccupés par le bien-être des employés voudront probablement réaliser les objectifs du CSS pour rendre le milieu de travail davantage sécuritaire. Il est évident que plus les membres participent à la progression de leurs dossiers entre les réunions, plus leurs objectifs pourront être atteints. Voici quelques exemples de réponses qui démontrent que les membres participent au succès des objectifs : *«Je fais avancer mes dossiers personnels et je regarde le compte rendu pour m'assurer de mes tâches.»* (34). *«Tous le monde a à cœur l'avancement des dossiers et met la main à la pâte.»* (32).

Le pourcentage de réalisation des objectifs est en fonction du travail qu'effectue l'ensemble des membres de la partie syndicale, ce qui explique le deuxième résultat.

Le troisième résultat appuie la littérature. En effet, il est important d'avoir des connaissances de base en SST ; la formation est nécessaire pour accélérer le processus de prise en charge d'un dossier au sein du CSS. Par le fait même, plus le dossier progresse rapidement, plus les chances d'atteindre l'objectif relié à ce dossier sont élevées.

Tableau 20
Corrélation entre l'atteinte des objectifs
et les activités de SST mises en œuvre par les centres

VARIABLES	Y	
Nombre de mesures d'information en SST utilisées	Dès qu'un répondant dit oui 0,042 Mode 0,254	
Nombre d'activités de visibilité pour le CSS	-0,192	
Nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs du CSS	0,280	
Intensité des activités reliées que fait le représentant à la prévention	Papiers 0,444	Plancher -0,444
Intensité des activités que fait le conseiller à la prévention	Papiers -0,230	Plancher 0,230

À la suite des résultats obtenus, aucune activité de SST mise en œuvre n'est statistiquement associée au pourcentage de réalisation des objectifs.

À la lumière de tous ces résultats, nous constatons que les caractéristiques structurelles du CSS, taille, représentativité et ancienneté du CSS, ont les liens les plus élevés avec l'atteinte des objectifs. Celles de la valeur des membres, immobilisation, rendement des membres syndicaux, développement, font de même.

3.2 Mesures correctives

Les prochains tableaux présentent les coefficients de corrélation obtenus entre les variables de contrôle, les variables indépendantes et le nombre de mesures correctives réalisées.

Tableau 21
Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées
et les variables de contrôle

VARIABLES	Y
Taille des centres	-0,048
Âge des membres	0,297
Scolarité	
secondaire	-0,097
professionnel	-0,069
collégial	-0,255
universitaire	0,329
Statut	
horaire	0,032
semaine	*0,609
cadre	*-0,669

À la suite des résultats obtenus, l'existence d'une relation positive significative, entre le nombre d'employés de bureau (à la semaine) et le nombre de mesures correctives réalisées, est mise en évidence. Cette relation peut s'expliquer de la façon suivant : la présence d'un membre sur le CSS qui travaille tous les jours de la semaine permet possiblement un meilleur suivi de l'état d'avancement des mesures correctives réalisées dans le centre. D'ailleurs, le participant 27 affirme :

«Moi, j'aide les membres dans leurs mandats, surtout au niveau de la logistique. Étant donné que je fais les comptes rendus, j'effectue un suivi au niveau des mesures correctives. Je travaille du lundi au vendredi ; donc, je suis facilement joignable.»

Une seconde relation négative et significative ressort entre le nombre de cadres siégeant sur le CSS et le nombre de mesures correctives réalisées. Il semble que plus le nombre de cadres est élevé, plus le nombre de mesures correctives effectuées est bas. Les mesures correctives sont effectuées par les membres syndicaux jumelés à un superviseur. Nous pouvons formuler l'hypothèse suivante à l'effet que plus il y a de

membres de la partie patronale, moins il y a de mesures correctives complétées. Ceci peut s'expliquer par le fait que les cadres ne semblent pas exercer leur leadership adéquatement. Le résultat obtenu est contraire à la littérature puisque selon Simard (1987), un CSS pour être efficace doit être appuyé par la direction et davantage impliqué dans l'élaboration des mesures de prévention. Également, l'ensemble de la communauté scientifique qui a travaillé sur l'efficacité des CSS est d'avis que la première condition de succès est l'appui et l'implication de la haute direction puisqu'elle permet d'augmenter la vitesse de prise de décision et de réalisation des actions (Simard, 1990 ; Potvin, 2000 ; Boden *et al.* 1984 ; Beaumont *et al.* 1982 ; Dailey, 1986 ; Bryce et Manga, 1985 ; Parent et Girard, 1995 ; Vogel, 1991).

Tableau 22
Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées
et les caractéristiques structurelles du CSS

VARIABLES	r
Taille du CSS	*0,664
Représentativité des employés de production au CSS	0,485
Représentativité de la partie patronale au CSS	0,484
Ancienneté du CSS	0,328
Clarté du mandat	0,049
Importance du mandat	0,054

La taille du CSS est la seule variable appartenant à la catégorie des caractéristiques structurelles dont la relation est statistiquement significative avec le nombre de mesures correctives réalisées. Cette relation est positive.

Comme les mesures correctives sont réalisées par les membres syndiqués du CSS jumelés à un superviseur, cela peut nous indiquer que plus la taille est grande, plus

grand est le nombre de membres syndiqués participants et qu'ainsi, probablement, les mesures correctives pourront être exécutées plus rapidement et en plus grand nombre. D'ailleurs, Simard *et al.* (1987), soulignent que l'implication du plus grand nombre d'intervenants de l'entreprise au comité est associée à de meilleures performances.

Tableau 23
Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées
et les caractéristiques fonctionnelles du CSS

VARIABLES	Y
Fréquence des réunions	-0,299
Durée des réunions du CSS	0,036
Présence d'un CSS restreint	0,208
Durée des réunions du CSS restreint	0,282
Lieu des réunions	0,095
Personne animant la réunion	-0,007
Ordre du jour	Distribution combien de jours avant 0,208
	Personne le préparant 0,316
Présence aux réunions	0,413
Déroulement des réunions	Nombre d'interventions total 0,098

Nous n'observons aucune relation statistiquement significative entre les caractéristiques fonctionnelles et le nombre de mesures correctives réalisées.

Tableau 24
Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées
et les caractéristiques relationnelles du CSS

VARIABLES	Y
Climat des relations de travail au sein du CSS	-0,044
Participation des personnes-ressources	-0,361
Méthode de prise de décisions	-0,211
Soutien apporté par les travailleurs	-0,134

Aucune variable relationnelle n'est statistiquement associée au nombre de mesures correctives réalisées, car elles n'atteignent pas le seuil minimal de signification.

Tableau 25
Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées
et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS

VARIABLES	γ
Mobilisation des membres	-0,511
Rendement des membres syndicaux	-0,005
Rendement des membres patronaux	-0,056
Développement des membres	*0,818

Le développement des membres est associé positivement au nombre de mesures correctives réalisées. Ce résultat est en accord avec les avis de certains experts en SST à l'effet que les entreprises qui connaissent les risques présents dans leur milieu de travail voudront les identifier et les contrôler (Pérusse, 1988 ; Commission de la santé et de la sécurité du travail, 1989, 1996 ; Berthelette, 1995).

Donc, plus les travailleurs reçoivent de la formation sur les risques présents dans leur milieu de travail, plus ils auront tendance à utiliser différentes mesures pour les identifier. La mobilisation des membres est associée négativement au nombre de mesures correctives réalisées.

Il semble que si les membres font partie du CSS pour seulement représenter leur secteur sans autre intérêt, il est probable qu'ils ne voudront pas s'impliquer outre mesure dans la réalisation des mesures correctives.

Tableau 26
Corrélation entre le nombre de mesures correctives réalisées
et les activités de SST mises en œuvre par les centres

VARIABLES	r	
Nombre de mesures d'information en SST utilisées	Dès qu'un répondant dit oui	
	-0,110	
	Mode	
	-0,177	
Nombre d'activités de visibilité pour le CSS	-0,036	
Nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs du CSS	-0,327	
Intensité des activités que fait le représentant à la prévention	Papiers	Plancher
	0,146	-0,146
Intensité des activités que fait le conseiller à la prévention	Papiers	Plancher
	0,402	-0,402

Nous n'observons aucune relation statistiquement significative entre les activités de SST mises en œuvre par les centres et le nombre de mesures correctives réalisées.

Tel que présenté précédemment, dans le domaine de la réalisation des mesures correctives, l'efficacité du CSS semble expliquée par les variables de contrôle suivantes : nombre d'employés de bureau et le nombre de cadres. La caractéristique structurelle, la taille du comité, ainsi que le développement des membres dans la catégorie valeur des membres participent à ce même constat.

3.3 Taux d'accidents

Nous présentons dans les tableaux suivants, les coefficients de corrélation obtenus entre les variables de contrôle, les variables indépendantes et le taux d'accidents.

Tableau 27
Corrélation entre le taux d'accidents
et les variables de contrôle

VARIABLES	Y
Taille des centres	*0,662
Âge des membres	-0,395
Scolarité	
secondaire	0,245
professionnel	-0,112
collégial	*0,706
universitaire	*-0,707
Statut	
horaire	-0,214
semaine	0,101
cadre	0,038

À la lumière des résultats, il est possible de remarquer qu'il existe un lien statistiquement significatif et positif entre le taux d'accidents et la taille des centres ainsi que le nombre de membres ayant obtenu un diplôme d'études collégiales.

Il appert que la première relation s'explique par le fait que les centres de plus grande taille ont des risques beaucoup plus élevés que ceux de petite taille. Ces derniers présentent tout de même des risques, mais de moindre importance puisqu'ils effectuent l'entretien de la machinerie. La deuxième relation est attribuable au fait que les centres ayant les taux d'accidents et de gravité les plus bas sont ceux qui ont besoin de professionnels et non de techniciens. De plus, ce sont des centres offrant des services de réparation. Inversement, ceux ayant les plus hauts taux d'accidents et de gravité sont des centres de production présentant des risques élevés qui ont une forte proportion de gens ayant terminé des études collégiales.

Également, il y a une relation négative entre le taux de diplômés universitaires et le taux des lésions professionnelles. Sachant que l'engagement de la direction en SST est la première clé de succès pour le CSS, le résultat obtenu s'explique bien par le fait que les cadres délégués de cette direction sont les membres qui ont le plus souvent terminés des études universitaires.

Tableau 28
Corrélation entre le taux d'accidents
et les caractéristiques structurelles du CSS

VARIABLES	r
Taille du CSS	-0,210
Représentativité des employés de production au CSS	*-0,530
Représentativité de la partie patronale au CSS	0,314
Ancienneté du CSS	0,446
Clarté du mandat	0,076
Importance du mandat	-0,016

Selon le tableau, seule une variable est statistiquement associée au taux d'accidents, soit le nombre de travailleurs syndiqués siégeant sur le CSS. La relation est négative. En d'autres termes, nous observons que plus le nombre de membres de la partie syndicale est élevé, plus le taux d'accident est bas.

Ces observations peuvent s'expliquer à partir du fait que plus il y a de travailleurs siégeant sur le CSS, plus le nombre de personnes sensibilisées à la SST augmente. D'ailleurs, Simard *et al.* (1987), soulignent que l'implication du plus grand nombre d'intervenants de l'entreprise au comité est associée à de meilleures performances. Également, d'après les recherches de Havlovic *et al.* (1994), il existe un

lien entre la syndicalisation et la diminution du taux d'accidents graves. Notre étude nous a permis de confirmer les résultats de ces chercheurs.

Tableau 29
Corrélation entre le taux d'accidents
et les caractéristiques fonctionnelles du CSS

VARIABLES	Y
Fréquence des réunions	-0,333
Durée des réunions du CSS	-0,344
Présence d'un CSS restreint	0,478
Durée des réunions du CSS restreint	0,483
Lieu des réunions	*-0,733
Personne animant la réunion	*0,710
Ordre du jour	Distribution combien de jours avant 0,478
	Personne le préparant -0,493
Présence aux réunions	-0,368
Déroulement des réunions	Nombre d'interventions total -0,449

Deux variables sont statistiquement associées au taux d'accidents, soit le lieu des réunions et la personne animant la réunion. La première relation est négative et la seconde est positive. Nous n'avons pu établir un seuil de signification statistiquement significatif de ces relations en raison de la petite taille de l'échantillon (n=8).

La personne qui anime la réunion est associée positivement au taux d'accidents. En effet, le nombre de lésions professionnelles semble diminuer lorsque le conseiller en prévention anime la réunion. Ce résultat peut être attribuable au fait que le conseiller est celui qui possède l'expertise en SST, ce qui lui permet de bien orienter le CSS sur les aspects importants à aborder. À travers leurs discours, 25 répondants considèrent que «le CSS ne fonctionnerait pas si le conseiller n'était pas là». De plus, le

répondant 5 affirme que «*le conseiller est l'expert de contenu ; sans lui, il n'y a plus de SST*». Également, le lieu des réunions est associé négativement au taux d'accidents. En effet, le taux d'accidents est moins élevé dans les centres où le CSS tient ses réunions à l'extérieur du milieu de travail. Par exemple, le participant 30 affirme : «*C'est parfait de faire nos réunions à l'extérieur du plan de l'usine, ça nous permet d'avoir le temps d'aborder tous les points.*»

D'ailleurs, le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (1995) recommande que les réunions aient lieu idéalement suffisamment à l'écart des opérations pour que le nombre d'interruptions soit tenu au minimum et ainsi en maximiser l'efficacité.

Tableau 30
Corrélation entre le taux d'accidents
et les caractéristiques relationnelles du CSS

VARIABLES	r
Climat des relations de travail au sein du CSS	*-0,713
Participation des personnes-ressources	-0,636
Méthode de prise de décisions	0,616
Soutien apporté par les travailleurs	0,322

Sur les quatre variables, une n'atteint pas le seuil minimal de signification. Donc, trois variables sont corrélées de façon significative avec le taux d'accidents, soit le climat des relations de travail au sein du CSS, la participation des personnes-ressources et la méthode de prise de décision. La première et la deuxième sont négatives, la troisième est plutôt corrélée positivement avec le taux d'accidents. Il a été cependant impossible d'établir un seuil de signification pour les deux dernières corrélations en raison de la

petite taille de l'échantillon (n=8). Nous avons obtenu un seuil de signification pour la variable du climat des relations de travail au sein du CSS parce que nous avons 43 données disponibles.

Le premier résultat appuie l'opinion de Pérusse (1994) que l'esprit de concertation est une méthode efficace pour faire progresser la prévention et le travail de groupe. Pour ce qui est du deuxième résultat, plus le nombre de services spécialisés participant au CSS est élevé, plus le nombre d'accidents est faible. Ceci s'explique par le fait que les différents services ont pour mandat de colliger des données sur l'état de santé des travailleurs et sur les risques auxquels ils sont exposés. Ainsi, le CSS peut recevoir la visite d'hygiénistes ou d'autres représentants du service médical ou technique.

Il appert que lorsque les décisions sont prises par consensus, le taux d'accidents est moins élevé. Par contre, lorsque le vote est utilisé, le nombre d'accidents augmente. Il est difficile d'avancer une explication à ces résultats. Comme le consensus est la meilleure méthode pour que les membres supportent la décision face à leurs collègues de travail, nous pourrions supposer que la sensibilisation des travailleurs sur la diminution des accidents est ainsi davantage efficace.

Tableau 31
Corrélation entre le taux d'accidents
et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS

VARIABLES	Y
Mobilisation des membres	*0,586 ¹ et *-0,689 ¹
Rendement des membres syndicaux	-0,018
Rendement des membres patronaux	-0,146
Développement des membres	0,250

¹ : Deux raisons pour lesquelles les membres siègent sur le comité sont corrélées.

Une caractéristique de la valeur des membres du CSS, la mobilisation, est statistiquement associée au taux des lésions professionnelles. L'une des corrélations est positive et l'autre est négative.

La relation positive démontre que plus le nombre de membres qui siègent d'office est grand, plus le taux d'accident augmente. Nous pouvons expliquer cette relation par le rôle que jouent les membres qui n'ont aucun intérêt à siéger sur le CSS, mais qui en font partie parce qu'ils n'ont pas d'autre choix. En effet, quelqu'un qui siège sur le comité, sans en avoir fait le choix, aura tendance à moins s'investir. D'ailleurs, six conseillers sur sept ont fait ressortir cet aspect. Les extraits suivants sont éloquentes :

«Je siège sur le CSS parce que je suis membre d'office.» (11, 22). «Je siège sur le CSS parce que je n'ai pas le choix, sinon je ne serais pas là.» (38). «Je siège sur le CSS parce que cela fait partie de la structure de l'entreprise que j'en fasse partie.» (3). «Je siège sur le CSS, car cela fait partie de mes tâches.» (10). «Je siège sur le CSS, car je suis une ressource désignée.» (16).

La relation négative avec le taux d'accidents permet de constater que plus il y a de membres avec la motivation de représenter leur secteur, plus le taux d'accident

diminue. Cette relation est due au fait qu'un travailleur qui fait partie du CSS pour représenter son secteur démontre un intérêt certain à régler les problèmes de SST de son milieu de travail. Ce qui a pour effet, probablement, de baisser le taux d'accidents.

Spontanément, trois participants ont répondu qu'ils faisaient partie du CSS pour améliorer le milieu. Les énoncés suivants le montre bien :

«Je voulais apporter quelque chose à mon département» (6). «C'est vraiment pour améliorer mon milieu de travail» (30). «Je siège sur le CSS parce que dans mon centre y'a beaucoup d'améliorations à faire. J'avais plein de points à apporter.» (5).

Tableau 32
Corrélation entre le taux d'accidents
et les activités de SST mises en œuvre par les centres

VARIABLES	Y	
Nombre de mesures d'information en SST utilisées	Dès qu'un répondant dit oui 0,144 Mode 0,373	
Nombre d'activités de visibilité pour le CSS	*-0,613	
Nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs du CSS	*-0,635	
Intensité des activités que fait le représentant à la prévention	Papiers -0,176	Plancher 0,176
Intensité des activités que fait le conseiller à la prévention	Papiers -0,170	Plancher 0,170

Seulement deux variables sont corrélées de façon négative et significative avec le taux d'accidents se produisant au travail. La première est le nombre d'activités de visibilité pour le CSS et la deuxième, le nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs. Il a été impossible d'atteindre un seuil statistiquement significatif pour cette dernière relation en raison de la petite taille de l'échantillon (n=8).

Le premier résultat peut s'expliquer par le fait que, lorsque les membres du CSS effectuent une visite de plancher, le taux d'accidents semble diminuer. Cette action est une activité pour sa visibilité. Ces constats sont en accord avec les opinions d'experts (Kochan *et al.* (1977); Potvin (2000)) à l'effet qu'il existe un lien entre son efficacité, la participation des travailleurs en matière de SST et le retour d'informations aux membres.

De plus, plusieurs représentants à la prévention et conseillers ont émis le souhait suivant : *«j'aimerais augmenter le temps que je passe sur le plancher, car je m'aperçois que plus les travailleurs me voient, plus ils gardent en tête l'importance de la SST.»*

Ainsi, deux raisons expliquent la nécessité d'impliquer les travailleurs et d'avoir leur appui. Tout d'abord, il est très difficile pour les membres du CSS de réaliser toutes les actions de prévention à eux seuls. Également, la promotion du CSS et de la SST permet de sensibiliser un grand nombre de personnes. Donc, plus il y a de travailleurs informés de l'importance de la SST, plus il y a de chances que les accidents diminuent.

En outre, l'intégration de responsabilités de sécurité dans les activités de tous les jours des travailleurs et l'élaboration d'activités de prévention comme l'information des employés ainsi que l'implication des membres dans ces activités permettront d'avoir une plus grande efficacité dans le milieu de travail. Donc, nous constatons que plus le nombre d'activités de visibilité pour le CSS et de SST sont réalisées, plus le taux

d'accidents diminue en raison que davantage de travailleurs sont sensibilisés à ces aspects.

En somme, les variables de contrôle, les caractéristiques fonctionnelles, les caractéristiques relationnelles et les activités de SST mises en œuvre par les centres du CSS semblent influencer son efficacité. Plus précisément, dans le domaine du taux d'accidents, l'efficacité du CSS semble expliquée par les variables suivantes : tailles des centres, nombre de membres ayant obtenu un diplôme collégial ou universitaire, représentativité des employés de production, lieu des réunions, personne animant la réunion, climat des relations de travail au sein du CSS, participation des personnes ressources, méthode de prise de décision, mobilisation des membres, nombre d'activités de visibilité et le nombre d'activités de SST.

3.4 Taux de gravité des accidents

Nous présentons dans la sous-section suivante, les coefficients de corrélations obtenus entre les variables de contrôle, les variables indépendantes et le taux de gravité des accidents.

Tableau 33
Corrélation entre le taux de gravité des accidents
et les variables de contrôle

VARIABLES	Y
Taille des centres	*0,745
Âge des membres	0,044
Scolarité	
secondaire	0,070
professionnel	*-0,571
collégial	*0,800
universitaire	-0,334
Statut	
horaire	*-0,712
semaine	0,477
cadre	-0,021

Deux variables de contrôle sont statistiquement associées de façon positive au taux de gravité des accidents, soit la taille des centres et le nombre de personnes ayant un diplôme d'études collégiales faisant partie du CSS.

Il appert que les centres de plus grande taille ont des risques beaucoup plus élevés que ceux de petite taille. Ces derniers présentent tout de même des risques, mais de moindre importance puisqu'ils effectuent l'entretien de la machinerie. Ce résultat est attribuable au fait que les centres ayant les taux de gravité les plus bas sont ceux qui utilisent les services de professionnels et non de techniciens. De plus, ce sont ceux offrant des services de réparation. Inversement, les centres ayant les plus hauts taux de gravité sont ceux de production présentant des risques élevés qui ont une forte proportion de gens ayant terminés des études collégiales.

Deux dernières variables sont associées au taux de gravité, soit le nombre de membres ayant un diplôme d'études professionnelles et le nombre d'employés «horaire» ou travaillant à la production. Les relations sont négatives.

Le premier constat est attribuable au fait que les centres ayant les taux de gravité les plus bas sont ceux qui ont besoin majoritairement de professionnels. Le deuxième constat appuie la littérature. En effet, plus il y a de travailleurs impliqués dans les activités de SST, plus ils sont sensibilisés à ces aspects et plus il y aura de risques identifiés. Donc, les probabilités que les accidents soient de moindre gravité augmente.

Tableau 34
Corrélation entre le taux de gravité des accidents
et les caractéristiques structurelles du CSS

VARIABLES	γ
Taille du CSS	0,077
Représentativité des employés de production au CSS	-0,239
Représentativité de la partie patronale au CSS	-0,088
Ancienneté du CSS	*0,647
Clarté du mandat	*0,573
Importance du mandat	-0,364

Sur les six variables, quatre n'atteignent pas le seuil minimal de signification. Deux variables sont cependant corrélées positivement avec le taux de gravité des accidents de travail de façon significative. En effet, ce sont l'ancienneté et la clarté du mandat.

D'ailleurs, Havlovic et Mc Shane (1994) sont arrivés à une conclusion semblable : la longueur de la période de service des représentants des employés avait

une relation positive avec le taux d'accidents graves. La corrélation significative pourrait être causée par l'obtention, par deux centres, d'un taux de gravité des lésions professionnelles trois fois plus élevé que les autres centres. Cependant, ceux ayant obtenu les taux de gravité les plus élevés sont des centres à hauts risques. Ce constat est étonnant. En effet, nous nous attendions au résultat inverse puisque lorsque les employés travaillent pour l'entreprise depuis suffisamment longtemps, ils connaissent bien les procédés de travail et les risques.

Cependant, nous pouvons expliquer le résultat obtenu à l'aide des caractéristiques et des données d'un seul comité. Le CSS 8 possède l'un des plus hauts taux de gravité des lésions professionnelles parce que son milieu de travail et les tâches des principaux emplois présentent des risques élevés pour la SST. Également, il est le plus ancien, où les membres sont les plus âgés et ayant le plus grand nombre d'années de service au sein de l'entreprise.

La deuxième relation se traduit ainsi : plus le mandat est clair, plus le taux des accidents graves est élevé. Dans la littérature, les auteurs affirment que de clarifier le mandat permet aux membres d'avoir une vision qui converge, ce qui facilite par la même occasion la prise de décisions consensuelles. Mais, ils ne précisent pas que le taux de gravité diminuera.

Toutefois, le mandat du CSS change selon les répondants. Les membres employés et superviseurs font référence à la diminution de la gravité des accidents.

L'énoncé suivant le démontre : «*Le mandat du CSS est de sauver des vies, empêcher les accidents ; donc, empêcher que les gens souffrent.*»

Selon les conseillers : «*Le mandat du CSS est de faire le suivi des objectifs sur 24 mois et de s'assurer de l'avancement des plans d'action.*»

Pour les représentants à la prévention et les surintendants, le mandat du CSS est de sensibiliser les employés. Par exemple, le répondant 40 affirme : «*Le mandat du CSS est de faire la promotion de la SST dans l'usine.*»

Donc, selon le titre du participant, le mandat du CSS change.

Tableau 35
Corrélation entre le taux de gravité des accidents
et les caractéristiques fonctionnelles du CSS

VARIABLES	Y
Fréquence des réunions	*0,614
Durée des réunions du CSS	-0,401
Présence d'un CSS restreint	0,106
Durée des réunions du CSS restreint	0,235
Lieu des réunions	-0,229
Personne animant la réunion	0,303
Ordre du jour	Distribution combien de jours avant 0,106
	Personne le préparant -0,148
Présence aux réunions	-0,004
Déroulement des réunions	Nombre d'interventions total *-0,704

Deux variables sont associées de façon significative au taux de gravité des accidents du travail. Il s'agit de la fréquence des réunions et du déroulement des réunions.

La première relation est positive, ce qui veut dire que plus le nombre de réunions annuelles est élevé, plus la gravité des lésions professionnelles est importante. L'obtention de ce résultat est due au fait que les deux centres où les réunions de CSS sont les plus fréquentes sont ceux où les risques sont également les plus élevés.

La deuxième relation est négative, elle démontre que plus le nombre d'interventions dans les réunions est important, plus le nombre de jours d'absence après un accident diminue. Ce résultat peut être attribuable au fait que les réunions sont plus efficaces. En effet, aucun membre des parties syndicale ou patronale n'a quitté la réunion avant la fin ou en cours de rencontre pour téléphoner ou régler une situation quelconque. De plus, c'est dans ce CSS qu'il y a le plus haut nombre d'informations apportées et le plus grand nombre de questions posées. Également, les membres démontrent davantage leur accord, apportent davantage de suggestions lors des réunions et n'ont pas peur de défendre leurs idées. Il est important de noter que c'est le CSS où le représentant à la prévention a fait le plus d'interventions et où le conseiller a défendu davantage ses idées. Le gestionnaire est intervenu à plusieurs reprises et a fait des demandes à ses membres syndicaux et patronaux. Finalement, l'ensemble des membres est intervenu plus souvent.

Tableau 36
Corrélation entre le taux de gravité des accidents
et les caractéristiques relationnelles du CSS

VARIABLES	Y
Climat des relations de travail au sein du CSS	0,018
Participation des personnes-ressources	0,447
Méthode de prise de décisions	0,254
Soutien apporté par les travailleurs	*0,840

Le soutien apporté par les travailleurs est la seule variable appartenant à la catégorie des caractéristiques relationnelles du CSS statistiquement liée de façon significative avec le taux de gravité des lésions professionnelles. Ceci est surprenant, car nous devrions nous attendre au résultat contraire.

Cependant, ce résultat est peut-être relié au fait que les travailleurs tendent à appuyer davantage leur CSS lorsqu'il y a des accidents graves dans leur centre. D'ailleurs, les répondants affirment majoritairement que les travailleurs ne faisant pas partie du CSS apportent leur aide seulement pour l'essai d'équipement et pour des suggestions. Par exemple, le répondant 3 affirme. «*Les gens sur le plancher s'impliquent rarement dans les activités de SST. Ils s'impliquent entre 15 % à 20 %.*»

Tableau 37
Corrélation entre le taux de gravité des accidents
et les caractéristiques de la valeur des membres du CSS

VARIABLES	Y
Mobilisation des membres	*0,699 ¹ et *0,559 ¹
Rendement des membres syndicaux	0,175
Rendement des membres patronaux	-0,330
Développement des membres	0,218

¹ : Deux raisons pour lesquelles les membres siègent sur le comité sont corrélées.

Nous observons une relation statistiquement significative entre les caractéristiques de la valeur des membres du CSS et le taux de gravité des accidents. La variable mobilisation des membres est corrélée positivement avec le taux de gravité.

En effet, plus le nombre de membres pour acquérir des connaissances est grand, plus le taux de gravité est élevé. Le même constat s'observe si les membres sont présents pour prendre connaissance de la progression des dossiers.

Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que les membres ne sont pas en mode action lorsqu'ils sont présents sur le CSS pour prendre des informations, ce qui ne permet pas d'améliorer les statistiques d'accidents. Le répondant 38 l'exprime ainsi : «*Nous avons plusieurs bois morts sur notre CSS*»

Tableau 38
Corrélation entre le taux de gravité des accidents
et les activités de SST mises en œuvre par les centres

VARIABLES	r	
Nombre de mesures d'information en SST utilisées	Dès qu'un répondant dit oui *0,600 Mode 0,963	
Nombre d'activités de visibilité pour le CSS	-0,209	
Nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs du CSS	-0,107	
Intensité des activités que fait le représentant à la prévention	Papiers -0,155	Plancher 0,155
Intensité des activités que fait le conseiller à la prévention	Papiers -0,381	Plancher 0,381

Il appert que le nombre de mesures d'information en SST utilisées est positivement associé au taux de gravité des accidents de travail. En effet, plus le CSS ou

le centre utilise de mesures d'information en SST, plus le taux de gravité des accidents augmente. Ce résultat surprend. Cependant, cette relation s'explique par le fait que les centres, incluant superviseurs et travailleurs, privilégient l'information verbale et l'affichage de documents au détriment de procédures formelles comme la voie écrite. D'ailleurs, le répondant 20 apporte le point suivant : «*La plus grosse lacune en sécurité, c'est qu'il n'y a pas de documents.*» Ceci ne corrobore pas ce que Simard *et al.* (1988) ont observé dans leur étude. En effet, ils ont établi que les activités de prévention se structurent avec la taille des entreprises.

La gravité des accidents semble avoir un lien avec l'ensemble des catégories de variables. Toutefois, il apparaît que les caractéristiques fonctionnelles sont celles qui ont les liens les plus forts : fréquence et déroulement des réunions.

4. Synthèse des variables ayant les liens les plus forts avec les différentes variables dépendantes

Il existe des liens plus élevés entre plusieurs variables indépendantes et dépendantes. Dans le tableau qui suit, nous proposons un résumé des principales tendances. Il resterait à les vérifier statistiquement à l'aide d'un échantillon de plus grande taille.

Tableau 39
Modèle théorique révisé

VARIABLES INDÉPENDANTES	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques structurelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> taille, ancienneté et représentativité des employés de production en CSS Caractéristiques relationnelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> climat des relations de travail au sein du CSS Caractéristiques de la valeur des membres <ul style="list-style-type: none"> mobilisation, développement des membres, rendement des membres syndicaux 	Pourcentage de réalisation des objectifs en fin d'année
VARIABLES DE CONTRÔLE	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques des membres <ul style="list-style-type: none"> scolarité 	Nombre de mesures correctives effectuées
VARIABLES INDÉPENDANTES	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques structurelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> taille du CSS Valeur des membres <ul style="list-style-type: none"> mobilisation et développement des membres 	
VARIABLES DE CONTRÔLE	<ul style="list-style-type: none"> Taille des centres Caractéristiques des membres <ul style="list-style-type: none"> scolarité Caractéristiques structurelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> représentativité des employés de production au CSS 	Taux d'accidents
VARIABLES INDÉPENDANTES	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques fonctionnelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> structure et animation des réunions Caractéristiques relationnelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> climat de travail, dynamique de groupe Caractéristiques de la valeur des membres <ul style="list-style-type: none"> mobilisation des membres Activités de SST mises en œuvre par les centres <ul style="list-style-type: none"> nombre d'activités de visibilité pour le CSS nombre d'activités de SST réalisées par les acteurs du CSS 	
VARIABLES DE CONTRÔLE	<ul style="list-style-type: none"> Taille des centres Caractéristiques des membres <ul style="list-style-type: none"> scolarité Caractéristiques structurelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> représentativité des employés de production au CSS 	
VARIABLES INDÉPENDANTES	<ul style="list-style-type: none"> Caractéristiques structurelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> ancienneté du CSS, clarté du mandat Caractéristiques fonctionnelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> structure et déroulement des réunions Caractéristiques relationnelles du CSS <ul style="list-style-type: none"> appui des acteurs Caractéristiques de la valeur des membres <ul style="list-style-type: none"> mobilisation des membres Activités de SST mises en œuvre par les centres <ul style="list-style-type: none"> nombre de mesures d'information en SST utilisées 	

CONCLUSION

Cette étude peut être la suite de recherches antérieures qui s'étaient également intéressées aux facteurs d'efficacité du CSS (Desmarais, 1994 ; Simard et Tuohy, 1993 ; Simard, 1988, 1995). Cependant, à l'encontre de ces études, nous avons tenté de mesurer la relation entre les facteurs de son efficacité et des variables autres que l'incidence des accidents du travail. En plus de cette incidence, nous avons ajouté la gravité des lésions professionnelles, le pourcentage d'atteinte des objectifs et le nombre de mesures correctives réalisées.

La présente étude nous a permis d'identifier des facteurs d'efficacité potentiels d'un CSS. Nos résultats confirment d'abord certains facteurs que nous connaissions déjà, grâce aux études précédentes et que nous pouvons classer en cinq grandes catégories.

La première est celle des caractéristiques structurelles. Les facteurs de cette catégorie qui expliquent l'efficacité d'un CSS sont la nécessité d'impliquer les gens sur le terrain dans la réalisation d'activités de SST et la représentation de l'ensemble des segments de la population de l'entreprise sur le comité.

La deuxième catégorie est celle des caractéristiques fonctionnelles. Le facteur identifié pouvant expliquer l'efficacité d'un CSS est le lieu des réunions. En effet, le plus performant tient ses réunions à l'extérieur du milieu de travail.

La troisième catégorie concerne les caractéristiques relationnelles. Le facteur que les autres auteurs avaient déjà identifié et que notre étude confirme est le climat des relations de travail au sein du CSS.

La quatrième catégorie réfère aux caractéristiques de la valeur des membres. Le facteur de cette catégorie qui explique l'efficacité d'un CSS est la formation des membres en SST avant de siéger sur ce dernier.

La cinquième catégorie est celles des activités de SST mises en œuvre par les centres. Cette catégorie nous a permis d'identifier le facteur que l'information des travailleurs sur l'importance de la SST permet d'expliquer l'efficacité du CSS.

Naturellement, d'autres facteurs semblent influencer également son efficacité. Toutefois, étant donné la taille de l'échantillon, ces derniers ne sont que des tendances. Ainsi, il importe de souligner que le CSS semble davantage efficace lorsque les membres effectuent des visites de plancher, lorsque le CSS restreint prépare l'ordre du jour et qu'il effectue un suivi auprès des responsables des dossiers. Également, lorsque le conseiller à la prévention anime la réunion, le CSS apparaît davantage efficace sur certains aspects. De plus, le nombre d'interventions semble expliquer son efficacité. Le nombre de

services spécialisés participant aux réunions appert comme un facteur pouvant expliquer l'efficacité du CSS.

Cette recherche comporte certaines limites. Tout d'abord, l'échantillon de cette étude est de faible taille, ce qui restreint la signification statistique des résultats. En effet, à la suite des résultats obtenus, nous pouvons essentiellement constater des tendances que nous n'avons toutefois pas pu valider. De ce fait, les études futures devraient compter des échantillons de plus grande taille. Également, l'étude porte sur un seul secteur d'activités économiques. L'étude gagnerait à être faite dans l'ensemble des secteurs reconnus prioritaires par la CSST.

Nous avons constaté que deux variables de contrôle semblent expliquer l'efficacité du CSS, soit la scolarité et le statut des membres. Il serait donc pertinent et intéressant de considérer ces variables dans un modèle théorique ultérieur.

Finalement, nos résultats suggèrent que pour augmenter l'efficacité, il serait important que les membres interagissent régulièrement avec les travailleurs pour être proactifs sur les problèmes de SST. Également, le CSS devrait organiser des activités de sensibilisation en SST pour demeurer visible dans le milieu.

De plus, le CSS devrait intégrer la participation de cadres et de travailleurs, membres ou non-membres. Il serait également profitable pour le recrutement de nouveaux membres d'informer régulièrement les travailleurs de l'agenda du CSS et de ses réalisations.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES ET PÉRIODIQUES

Auger, G. *Influence des équipes de santé et de celles des entreprises sur les services dispensés dans le cadre des programmes de santé au travail*, Université du Québec à Montréal, Département des sciences administratives, Mémoire, 1992, 146 p.

Beaumont, P.-B., Coyle, J.-R. et J.-W Léopold. *The Determinants of Effective Health and Safety Committees*, *Management Research News*, 1982, p. 1-2.

Beaumont, P.-B., Coyle, J.-R. et J.-W Léopold. *The Determinants of Effective Health and Safety Committees*, Glasgow, Centre for Research in Industrial Democracy and Participation, Printemps 1982, 22 p.

Berthelette, Diane. *Élaboration et évaluation des programmes de prévention*, Université du Québec à Montréal, Recueil de textes, Fondements en gestion de la santé et de la sécurité du travail, 1995, 22 p.

Berthelette, Diane. *Évaluation des résultats et de l'implantation du programme de santé au travail*, Université de Montréal, Département de médecine sociale et préventive, Thèse de doctorat, inédite, 1990, 255 p.

- Berthelette, Diane et Frédéric Planché. *Évaluation de programmes de sécurité du travail dans les petites et moyennes entreprises*. Montréal : Rapport de recherche, 1993, 72 p.
- Bertrand, J.-L. *L'implantation des comités paritaires d'établissement de SST, dans «Normes du travail : impact sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs de travail»*, 15^e Colloque de relations industrielles, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1985.
- Boden, L.-T., Hall, J.-A., Levenstein, C. et L. Punnett. *The Impact of Health and Safety Committees, Journal of Occupational Medicine*, vol. 26, n° 11, Novembre 1984, p. 829-834.
- Brisson, C. *La convention collective en tant qu'outil d'intervention santé et sécurité du travail*, Québec, Université Laval, Département des relations industrielles, Collection instrument de travail, 1982, 143 p.
- Brody, Bernard, Létourneau, Yves, Poirier André et Paul-C. Rohan. *La connaissance des coûts indirects des accidents du travail : un effet stimulant pour la prévention*, Travail et santé, vol. 6, n° 1, 1990, p. 5-9.
- Bryce, G.-K. et P. Manga. *The Effectiveness of Health and Safety Committees*, Relations industrielles, 40 (2), 1985, p. 257-283.
- Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec. *Faites de votre comité de santé sécurité un meilleur partenaire en prévention*, 1995, 57 p.

- Chandler, Hayley. *Making the Workplace Safer : A Team Approach, Occupational Health and Safety Canada, Special Supplement : Advice for Health and Safety Committees*, Mai/Juin 1994, p. 52-55.
- Chapin, V.-J. *Une analyse de l'information concernant les comités de sécurité et d'hygiène et les représentants à la sécurité et à l'hygiène : un cadre méthodologique pour l'examen, sur le plan de la politique et de la gestion, de l'efficacité des comités de sécurité et d'hygiène et des représentants à la sécurité et à l'hygiène*, Canada, Ministère du Travail, 1987, 130 p.
- Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Rapport annuel d'activités*, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002.
- Commission de la santé et de la sécurité du travail. *La nouvelle approche en prévention – inspection*. Prévention au travail, vol. 9, n° 3, 1996, p. 7-14.
- Commission de la santé et de la sécurité du travail. *L'étude d'accidents : des faits à assementer*, Prévention au travail, Janvier/Février 1989, Tiré à part DC 100-1230-9.
- Contandriopoulos, A.-P., F. Champagne, L. Fortin, J.-L. Denis et P. Boyle. *Savoir préparer une recherche*, Presse de l'Université de Montréal, 1990, 197 p.
- Côté, Nicole, Abravanel, Harry, Jacques, Jocelyn et Laurent Bélanger. *Individu, groupe et organisation*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1986, p. 186.
- Dailey, D.-A. *Creativity and Motivation : Keys to Effective Safety Committees, Professional Safety*, 31 (12), 1986, p. 17-23.

Desmarais, L. *Les déterminants de l'efficacité des comités de santé et de sécurité du travail dans les petites et moyennes entreprises au Québec*, Université du Québec à Montréal, Mémoire de maîtrise, inédit, 1994, 153 p.

Eisenhardt, K. *Building Theories from Case Study Research*, *Academy of Management Review*, vol. 14, n° 4, 1989, p. 532-550.

Ferré, Nathalie. *Jeu de pouvoirs, partage de responsabilités : les acteurs de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au Québec*, Université de Paris, Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique, 13, 2000, 125 p.

Havlovic, J. et Steven L. Mc Shane. *L'efficacité des comités conjoints de santé et de sécurité et de la formation en sécurité pour réduire le nombre d'accidents mortels et de blessures dans les usines de produits forestiers de la Colombie-Britannique*. Université Simon-Fraser, *Faculty of Business Administration*, 1994, 52 p.

Katzenbach, J. -R. et Douglas K. Smith. *The discipline of Teams*. *Harvard Business Review*, Mars/Avril 1993, p. 111-120.

Kochan, T.-A., Dyer, L. et D.-B. Lipsky. *The Effectiveness of Union Management Safety and Health Committees*, W. E., *Upjohn Institute for Employment Research*, 1977, 127 p.

Lamothe, Bernard. *Comités de santé et de sécurité du travail : les conditions de succès*, Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Prévention au travail*, vol. 9, n° 2. 1996.

Latulippe, G.-P. et K. O'Farell. *Le comité paritaire : anachronisme ou formule d'avenir*, Relations industrielles, 37 (3), 1982, p. 634-655.

Loi sur la santé et la sécurité du travail : L. R. Q., Chapitre S-2.1, Édition Yvon Blais, 2002.

Morin, E.-M, Savoie, A. et G. Beaudin. *L'efficacité de l'organisation : théories, représentations et mesures*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 1994, 158 p.

Moser, C. *Committees Score High*, *Occupational Health and Safety Canada*, 7 (4), 1991, p. 38-42.

Nash, Michael. *Joint Health and Safety Committee : The Right Stuff*, *Occupational Health and Safety Canada*, 3 (2), 1987, p. 85-90.

Parent, J. et D. Girard. *Expérience d'un comité paritaire de santé, sécurité au travail*, Hôpital de la Baie des HA ! HA ! I I^e Colloque en santé et sécurité du travail, 1995, 12 p.

Pérusse, Michel. *Les comités de santé et sécurité : aide-toi et le ciel t'aidera !* Partie II. Travail et santé, vol 10, n° 2, Juin 1994, p. 45-48.

Pérusse, Michel. *Les comités de santé et sécurité : contexte favorable nécessaire !* Travail et santé, vol 10, n° 1, Mars 1994, p. 32-38.

Pérusse, Michel. *Enquête et analyse d'accidents*, Travail et santé, vol 4, n° 4, Hiver 1988, p. 38-43.

Potvin, Paul. *Le comité SST : les conditions du succès*, Fiche technique #25, Internet, 2000, 4 p.

Pouliot, G. *Comment fonctionner en équipe au sein des comités : l'expérience ontarienne*, Objectif prévention, vol. 17, n° 4, 1994, p. 26-28.

Shimon L. Dolan et Randall S. Schuler. *La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000*, 2^e éd., Éditions du Renouveau Pédagogique inc., 1995, 747 p.

Simard, Marcel, Lévesque, G. et D. Bouteiller. *L'efficacité en gestion de la sécurité du travail : principaux résultats d'une recherche dans l'industrie manufacturière*, Université de Montréal, 1988, 50 p.

Simard, Marcel, Lévesque, G. et D. Bouteiller. *Services spécialisés et comités paritaires de santé et sécurité au travail : exploration de la dynamique du champ de la prévention dans les entreprises*, Sociologie et sociétés, 18 (2), Octobre 1986, p. 73-86.

Simard, Marcel, Lévesque, G. et D. Bouteiller. *Les facteurs d'efficacité dans l'organisation de la prévention des accidents du travail*, Rapport d'une recherche exploratoire dans l'industrie des textiles primaires. Groupe de recherches sur les aspects sociaux de la prévention en santé et sécurité du travail, Université de Montréal, 1985, 91 p.

Simard, Marcel et Carolyn Tuohy. *The Impact of Health and Safety Committees in Ontario and Quebec*, Canadian Association of Administrators of Labour Law, 1993, 268 p.

Simard, Marcel. *Les comités de santé et de sécurité : pièce maîtresse d'une approche gagnante*, Prévention au travail, Mars/Avril 1996, p. 46-47.

Simard, Marcel. *Le travail et son milieu* (Le paritarisme et les lésions professionnelles : l'impact des comités conjoints de santé sécurité sur les accidents du travail, dans Bourque, R. et G. Trudeau (Dir.)), Montréal, Presse de l'Université de Montréal, 1995, p. 293-306.

Simard, Marcel. *Résultats de recherches auprès des comités de santé sécurité du travail au Québec*, Communication-conférence, Canadian Institute, 1990, 24 p.

Simard, Marcel. *L'efficacité en prévention et les comités paritaires en SST*, Objectif prévention, Automne 1988, p. 8-9.

Simard, Marcel. *L'expérience des entreprises syndiquées québécoises en matière de comité de santé et de sécurité au travail : synthèse des principaux résultats de la recherche*, Université de Montréal, École des relations industrielles, 1987.

Stephen P. Robbins et Phillip L. Hunsaker. *Training in Interpersonal Skills, Tips for Managing People at Work*, New Jersey, Third Edition Pearson Education, 2003, p. 210.

Vogel, C. *Joint Committee Form New Game Plan, Safety and Health*, 144 (5), 1991, p. 30-33.

Wuorinen, V. *Managing Joint Committees, Occupational Health and Safety Canada*, 7 (2), 1991, p. 48-54.

Wuorinen, V. *Liste de contrôle et lignes directrices pour les comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail : les questions d'organisations*, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 1984, 18 p.

SITES INTERNET

Commission de la santé et de la sécurité du travail. *En 2002, 188 travailleurs ne sont jamais rentrés à la maison.* [en ligne], 2003, Disponible sur : http://www.csst.qc.ca/fr/11_quoi_de_neuf/.

ANNEXE I :
Liste des groupes prioritaires

Liste des groupes prioritaires

SECTEURS ÉCONOMIQUES DIVISÉS PAR GROUPES PRIORITAIRES	
GROUPE I	GROUPE II
Bâtiments et travaux publics	Bois (sans scierie)
Produits chimiques	Caoutchouc, matières plastiques
Forêts et scieries	Équipements de transport
Mines et carrières	Premières transformations des métaux
Produits métalliques	Produits minéraux non métalliques

ANNEXE 2 :
Nombre de représentants
des travailleurs sur le CSS
selon l'article 4
du Règlement sur les comités de santé et de sécurité

Nombre de représentants
des travailleurs sur le CSS
selon l'article 4
du Règlement sur les comités de santé et de sécurité

NOMBRE DE TRAVAILLEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU SEIN DU CSS
50 ou moins	2 (3 s'il n'y a pas d'association accréditée)
51 à 150	3
151 à 500	5
501 à 1 000	7
1 001 à 1 500	9
1 501 et plus	11

ANNEXE 3 :
Fréquence des réunions
selon l'article 20
du Règlement sur les comités de santé et de sécurité

Fréquence des réunions
selon l'article 20
du Règlement sur les comités de santé et de sécurité

NOMBRE DE TRAVAILLEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT	FRÉQUENCE DES RÉUNIONS
25 ou moins	1 fois par 3 mois
25 à 100	1 fois par 2 mois
100 et plus	1 fois par mois

ANNEXE 4 :
Questionnaire

GUIDE D'ENTREVUE

POSTE : _____

NUMÉRO DU SUJET : _____

DATE : _____

INTERVIEWER : Véronique Pedneault

INTRODUCTION À L'ENTREVUE

POINTS SUGGÉRÉS	À DIRE OU À FAIRE
Premier contact	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil du sujet (mettre à l'aise). • Présentation de l'interviewer. • Précision sur la ou les entreprises concernées par l'étude (ensemble des CSS de l'entreprise). • Présentation du sujet de la confidentialité.
Objectifs de l'entrevue	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillette d'information sur le CSS pour pouvoir en faire une description détaillée.
Déroulement de l'entrevue	<ul style="list-style-type: none"> • Différents types de questions. • Prise de notes nécessaire pour retenir l'essentiel de ce qu'aura dit le sujet. • Période de question à la fin (sujet).

PARAMÈTRES
Introduction à l'entrevue
Membres
Structure des réunions
Dynamique de groupe
Leadership
Visibilité du CSS
Mandat du CSS
Engagement de la direction envers la SST en général et envers le CSS
Engagement des syndicats et des travailleurs envers la SST en général et envers le CSS
Climat de travail
Disponibilité des ressources spécialisées en SST
Expérience des membres du CSS

QUESTIONNAIRE – PROJET CSS

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

1. Numéro du sujet : _____
2. Nom de l'établissement : _____
3. Dans quel centre travaillez-vous ? _____

4. Quel poste occupez-vous dans l'entreprise ? _____
5. Quel poste occupez-vous au sein du CSS ?

Coprésident	<input type="checkbox"/>
Représentant à la prévention	<input type="checkbox"/>
Surintendant	<input type="checkbox"/>
Membre	<input type="checkbox"/>
Superviseur	<input type="checkbox"/>
Conseiller	<input type="checkbox"/>

Facteurs internes

SECTION : PROFIL DES SUJETS

- INDICATEURS : - Statut du sujet
- Horaire de travail

6. Quel est votre horaire de travail ?

7. Êtes-vous un employé d'entretien, d'opération ou un cadre ?

8. Quel est votre nombre d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise ?

9. Quel est votre plus haut niveau de scolarité atteint ou réussi ?

10. Quel est votre âge ?

11. Pourquoi siégez-vous sur un comité de SST ?

12. Considérez-vous ce mandat important ? Pourquoi ?
1 = Pas important 5 = Très important

1 2 3 4 5

SECTION : PROFIL DES SUJETS

INDICATEURS : - Visibilité du CSS
- Suivi et relance des activités

13. Considérez-vous le CSS comme un outil aidant pour la prévention en SST ?
Pourquoi ? Oui Non

--

14. Combien de temps consacrez-vous à la SST en moyenne par semaine ?

--

15. Considérez-vous que votre CSS travaille sur les priorités ? Nommez-en quelques-unes.
Pourquoi ?

--

16. Selon vous, est-ce que les membres du CSS sont connus des employés ?
Et vous, comme membre, êtes-vous connu ? Pourquoi ?
Membres du CSS : Oui Non
Sujet lui-même : Oui Non

--

17. Utilisez-vous des moyens de promotion pour promouvoir la SST ?
(Exemples : affichage, création d'un journal interne en prévention, rencontres annuelles de tous les travailleurs, publicité en regard du bilan annuel du CSS, courtes rencontres hebdomadaires ou mensuelles pour aborder un thème en santé et en sécurité, formation continue, etc.)

--

18. Effectuez-vous un suivi du plan d'action annuel (des objectifs) ? Pourquoi ? Comment ?

Oui Non

19. Quels sont vos objectifs annuels ?

20. Quel est le nombre d'objectifs que vous avez réalisés ?

21. Quel est le pourcentage de réalisation des objectifs en fin d'année ou de chacun des objectifs ?

22. Avez-vous fait un bilan des objectifs ? Oui Non

23. Quels sont les moyens que vous utilisez pour suivre l'évolution de vos objectifs ?

SECTION : MEMBRES

- INDICATEURS :
- Formation des membres
 - Ancienneté
 - Nombre de membres
 - Durée du mandat des membres
 - Procédures pour le choix des membres

24. Les membres de votre comité ont-ils une formation avant de débiter leur mandat ?

Oui Non

25. Est-ce une formation traditionnelle ou par *coaching* (association accréditée) ?

26. Combien d'heures de formation les membres du CSS reçoivent-ils ?

27. Quels sont les sujets abordés lors de la formation des membres du CSS ?

(Exemples : fonctions du CSS, règlements d'hygiène et de sécurité, inspections, enquêtes à la suite d'un accident, solution des problèmes et efficacité de la communication)

28. Quelles sont les fonctions du CSS ?

29. Avez-vous reçu d'autres formations qui vous aident dans votre rôle au sein du comité ?

30. Combien avez-vous de membres au sein de votre CSS ?

Partie syndicale
Partie patronale
Contremaîtres
Employés de production

31. En moyenne, quelle est l'ancienneté des membres du CSS ?

32. Quelle est votre ancienneté au sein du CSS ?

33. Est-ce qu'on vous fait mention de la durée de votre mandat au sein du comité ?

34. En moyenne, quelle est la durée du mandat des membres du CSS ?

35. Avez-vous des procédures pour le choix des membres syndicaux et patronaux du CSS ? Lesquelles ?

Désignation par l'association accréditée
Détermination de critères du choix des membres (autant syndical que patronal)

36. Quel serait le profil d'un membre patronal ou syndical idéal (nommez des critères) ?

SECTION : STRUCTURE DES RÉUNIONS

- INDICATEURS :
- Durée des réunions
 - Fréquence des réunions
 - Lieu des réunions
 - Distribution de l'ordre du jour
 - Présence aux réunions (taux de participation)
 - Règles de fonctionnement
 - Préparation des rencontres

37. Quelle est la durée des réunions de votre CSS ?

--

38. Combien de réunions par année le CSS a-t-il en santé et en sécurité ?

--

39. Quel est le moment où se tiennent les réunions du CSS ?
(Exemple : heures régulières de travail)

--

40. Où se tiennent les réunions de votre CSS ?

--

41. Est-ce que le coprésident ou le responsable prépare un ordre du jour ?
Si oui, combien de temps avant la réunion, l'ordre du jour est-il distribué aux membres ?

--

42. Quels sont les éléments de l'ordre du jour du CSS ?

(Exemples : date, heure et lieu de la réunion, noms des personnes convoquées, liste des points à discuter, liste des documents de référence pour les points à discuter, coordonnées de la prochaine réunion, etc.)

43. Quel est le taux de participation aux réunions des membres du CSS ? (À quelques-uns)

44. Quelle est la structure de vos CSS ?

Présence ou non d'un CSS restreint

45. Qu'est-ce que fait le CSS restreint et l'autre ?

46. Avez-vous des règles de fonctionnement formelles (claires et efficaces) au sein de votre CSS ?
Si oui, lesquelles ?

SECTION : DYNAMIQUE DE GROUPE

- INDICATEURS :
- Participation des personnes-ressources
 - Procédures pour la transmission des recommandations à une instance supérieure
 - Méthode de prise de décisions
 - Procédures en cas de désaccord
 - Mode de présidence
 - Mode de nomination
 - Sujets discutés lors des réunions

47. Lors des réunions, les personnes-ressources spécialisées en SST participent-elles ?
Oui Non Qui ? Quelle est leur participation ?

48. Quelles sont les procédures pour la transmission des recommandations au surintendant ?

49. Quelle est votre méthode de prise de décisions à l'intérieur du CSS ?
(Exemples : par consensus, confrontation ou vote)

50. Avez-vous des procédures en cas de désaccord au sein du CSS ? Lesquelles ?

51. Quel est le mode de coprésidence ?

52. Quels sont les sujets discutés lors des réunions du CSS ?

SECTION : LEADERSHIP

- INDICATEURS :
- Rôle du représentant à la prévention
 - Rôle du conseiller à la prévention
 - Rôle patronal
 - Rôle syndical

53. Quel est le rôle, les rôles du représentant à la prévention ?

54. Quel est le rôle, les rôles des coprésidents ?

55. Quel est le rôle, les rôles du conseiller à la prévention ?

56. Est-ce que son rôle est satisfaisant ou répond à vos attentes ?

57. Selon vous, si le conseiller n'était pas là, est-ce que le CSS fonctionnerai : ?

Oui Non

58. Quel est le rôle, les rôles des membres de la partie patronale ?

Implication des membres

Travail inter-réunions (Qu'est-ce que vous faites ?)

Outils mis à votre disposition pour vous aider dans votre mandat

59. Quel est le rôle, les rôles des membre de la partie syndicale ?

Implication des membres

Travail inter-réunions (Qu'est-ce que vous faites ?)

Outils mis à votre disposition pour vous aider dans votre mandat

60. Vous sentez-vous supporté dans votre mandat ou dans votre rôle de membre ?

61. Votre superviseur vous donne-t-il l'occasion de vous mettre en valeur (temps d'antenne) ?

Facteurs externes

SECTION : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION ENVERS LA SST EN GÉNÉRAL ET ENVERS LE COMITÉ EN PARTICULIER

INDICATEURS : - Degré de réalisation des mesures correctives
 - Budget alloué au CSS
 - Niveau hiérarchique de la coprésidence

62. Votre CSS a-t-il un rôle au niveau des mesures correctives ?	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
(Si oui) Quels rôles	(Si non) Devrait-il en avoir un ?			

--	--	--	--	--

63. Quel est le degré ou le pourcentage de réalisation des mesures correctives ?
--

--

64. Les problèmes soulevés lors des réunions sont-ils adressés ?
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

--

65. Est-ce que vos recommandations sont prises en considération dans le comité et à l'extérieur du comité ?

--

66. Est-ce que le CSS de centre a un budget pour ses opérations ? Oui Non
67. Pensez-vous que le CSS de centre devrait avoir un budget ?

68. Quel est le niveau hiérarchique de la coprésidence ?

SECTION : ENGAGEMENT DES SYNDICATS ENVERS LA SST EN GÉNÉRAL ET ENVERS LE
COMITÉ EN PARTICULIER

INDICATEURS : - Appui des travailleurs

69. Est-ce que les autres travailleurs ne faisant pas partie du CSS s'impliquent par le biais d'activités du CSS ?
Recevez-vous l'appui des travailleurs ? Comment cela se traduit-il ?

70. Allez-vous chercher de l'aide au niveau des autres travailleurs ?

Oui Non

(Si oui) Laquelle ? (Si non) Pourquoi ?

SECTION : CLIMAT DE TRAVAIL DANS LE CSS

INDICATEURS : - Climat

71. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous le climat de travail à l'intérieur du CSS ? Pourquoi ?
1 = CONFLICTUELLES 10 = HARMONIEUSES

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

SECTION : DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN SST

INDICATEURS : - Aide de ressources externes

<p>74. Recevez-vous de l'aide de ressources externes spécialisées en SST ? Lesquelles ?</p> <p>EXTERNE</p> <ul style="list-style-type: none">• CSST• Équipe de santé au travail• Association sectorielle paritaire• Consultants (pour la formation) <p>INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none">• Service d'hygiène• Service médical• Service technique

SECTION : MANDAT DU CSS

INDICATEURS : - Objectifs annuels

75. Quel est le mandat de votre CSS ?

76. Selon vous, le mandat de votre CSS est-il correct ?

Oui Non

Si la réponse est non, quel devrait être votre mandat ?

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

CONCLUSION DE L'ENTREVUE

1. Préciser au candidat les prochaines étapes.
2. Lui préciser s'il aura accès aux résultats de l'enquête.
3. Revenir sur la confidentialité.
4. Le remercier.

ANNEXE 5 :
Grille d'observation pour les réunions du CSS

GRILLE D'OBSERVATION POUR LES RÉUNIONS DU CSS

OBSERVATION DE L'ANIMATION DE LA RÉUNION

1. Qui anime la réunion ? _____

	OUI	NON
2. Établit le temps alloué pour chacun des sujets abordés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Établit le temps alloué pour la réunion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La réunion débute à l'heure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La réunion termine à l'heure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Encourage les membres à donner leur opinion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Maintient un niveau de contrôle approprié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Maintient toujours l'attention sur les sujets à l'ordre du jour		
9. Maintient parfois l'attention sur les sujets à l'ordre du jour		
10. Ne maintient jamais l'attention sur les sujets à l'ordre du jour		
11. Encourage la participation de tous les membres		
12. Encourage la participation de certains membres _____ _____ _____		
13. Encourage la participation d'aucun membre		
14. Encourage le consensus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Encourage les désaccords	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Termine la réunion par un résumé des accomplissements du groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Clarifie les actions à poser d'ici la prochaine réunion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Identifie le responsable de chaque dossier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Adapté de : *Training Interpersonal Skills, Tips for Managing People at Work*, Stephen P. Robbins et Phillip L. Hunsaker, 2003.

OBSERVATION DES MEMBRES

Participation

Sujet 1 _____	Sujet 2 _____	Sujet 3 _____	Sujet 4 _____
Sujet 5 _____	Sujet 6 _____	Sujet 7 _____	Sujet 8 _____
Sujet 9 _____	Sujet 10 _____	Sujet 11 _____	Sujet 12 _____
Sujet 13 _____	Sujet 14 _____	Sujet 15 _____	Sujet 16 _____

Réactions

Démontre de la solidarité, encourage	1	Écoute, coopère (climat détendu, comportement jovial)	7
Désapprouve, rejette	-1	N'écoute pas, ne coopère pas (climat tendu, comportement agressif, présence de conflits)	-7
Fait preuve d'écoute	2	Coopère et offre son aide	8
Coupe la parole	-2	Attend d'être désigné par le groupe pour apporter son aide	-8
Démontre son accord	3	Valorise l'opinion des autres et sollicite leur point de vue	9
Démontre son désaccord	-3	Dévalorise l'opinion des autres et n'accepte pas leur point de vue	-9
Apporte des suggestions	4	Suggère des méthodes de travail	10
Refuse de donner des suggestions	-4	Refuse de suggérer des méthodes de travail	-10
Donne son opinion	5	Donne et accepte le <i>feed-back</i>	11
Refuse de donner son opinion	-5	N'accepte pas le <i>feed-back</i>	-11
Apporte des informations	6	Défend ses idées	12
Refuse de donner des informations	-6	Se soumet aux idées des autres	-12

Adapté de : *Individu, groupe et organisation*, Côté, Nicole, Abravanel, Harry, Jacques, Jocelyn et Laurent Bélanger, 1986.