



Dispositions, capacités et pratiques de SST dans les petites entreprises : opinions de patrons, d'employés et d'intervenants en SST au Québec

*Provisions, capacities and OHS practices in small businesses: opinions of
employers, employees and OHS practitioners in Québec*

*Disposición, capacidades y prácticas de salud y seguridad en el trabajo (SST)
dentro de las pequeñas empresas : Opiniones de patronos, empleados y de las
personas que intervienen en SST en Québec*

Danièle Champoux et Jean-Pierre Brun



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2525>

DOI : 10.4000/pistes.2525

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Danièle Champoux et Jean-Pierre Brun, « Dispositions, capacités et pratiques de SST dans les petites entreprises : opinions de patrons, d'employés et d'intervenants en SST au Québec », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 12-2 | 2010, mis en ligne le 26 octobre 2012, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2525> ; DOI : 10.4000/pistes.2525

Ce document a été généré automatiquement le 1 mai 2019.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Dispositions, capacités et pratiques de SST dans les petites entreprises : opinions de patrons, d'employés et d'intervenants en SST au Québec

Provisions, capacities and OHS practices in small businesses: opinions of employers, employees and OHS practitioners in Québec

Disposición, capacidades y prácticas de salud y seguridad en el trabajo (SST) dentro de las pequeñas empresas : Opiniones de patronos, empleados y de las personas que intervienen en SST en Québec

Danièle Champoux et Jean-Pierre Brun

1. Introduction

- 1 En dépit de leur importance économique et de leurs effectifs¹, les petites entreprises (PE) de 50 travailleurs et moins ont peu fait l'objet de recherches en santé et sécurité du travail (SST) en Amérique du Nord et au Québec. La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et le système de SST du Québec partagent plusieurs caractéristiques avec d'autres systèmes instaurés pendant les années 1970². Le système québécois présente toutefois la particularité que les dispositions de la LSST relatives au programme de prévention ne s'appliquent que dans les établissements de quinze secteurs industriels, classés prioritaires au début des années 1980 en fonction du niveau de risque³, et que le comité paritaire de SST est une mesure volontaire.
- 2 Les résultats proviennent d'une étude sur les pratiques de SST dans les PE et l'application des deux principaux mécanismes de prévention de la LSST : le programme de prévention et le comité de santé et de sécurité. À partir d'entrevues de patrons et d'employés de PE,

et d'intervenants du système institutionnel en SST, l'article analyse les pratiques de SST dans les PE en matière de dispositions et de capacités des acteurs.

2. Recension des écrits

- 3 Les premières études sur les petites entreprises de 50 travailleurs et moins ont procédé à la mesure du risque et démontré que la fréquence d'accident y est plus élevée que dans les moyennes et grandes entreprises (Antonsson 1997 ; Dorman 2000 ; Eakin 1992 ; Walters 2001). Une deuxième génération d'études s'est intéressée aux caractéristiques internes des PE pour expliquer la fréquence et la gravité des lésions. Dans l'ensemble, le niveau de risque élevé est mis en relation avec le manque de ressources de toute nature, e.g. la précarité, le manque d'information, une sous-estimation du niveau de risque, les caractéristiques de la main-d'œuvre, l'isolement et le style de gestion traditionnel. La gestion de la SST n'est pas systématique et les mesures de contrôle utilisées sont généralement peu élaborées et peu efficaces (Eakin, 1992 ; Eakin et coll. 2000). Les rapports sociaux et les formes de contrôle dans les PE sont parfois décrits à l'aide de la métaphore de la famille, ce qui n'exclut pas la possibilité de conflit (Ainsworth et Cox, 2003 ; Eakin 1992 ; Rainnie, 1985 ; Ram et coll., 2001).
- 4 Un autre courant de recherche considère les variables externes aux entreprises et le contexte macrosociologique pour expliquer les difficultés des PE et leur bilan SST (Quinlan et Mayhew 2000). Les institutions, les valeurs qu'elles représentent, les structures et les ressources dont elles disposent, de même que les contraintes qu'elles imposent, font partie de l'environnement des PE (Bourdieu 1994 ; Giddens 1987 ; Dyhrberg et Jensen 2004). Des auteurs ont pu associer aux emplois non syndiqués du segment secondaire du marché du travail nord-américain, fortement concentrés dans les PE et caractérisés par les plus bas salaires, l'absence d'avantages sociaux et les plus mauvaises conditions de travail, des taux d'accidents plus élevés que pour les emplois du segment primaire (Dorman 2000 ; Graham et Shakow 1990 ; Kalleberg et coll. 2000). L'absence de syndicalisation a été associée à une moindre capacité des travailleurs à défendre leurs droits et à des taux d'accidents plus élevés (Walters 2001).
- 5 Par ailleurs, la théorie de l'action associée à une perspective constructiviste relie les pratiques des acteurs aux caractéristiques durables du contexte macrosociologique. Les pratiques sont construites dans un contexte social à partir duquel elles doivent aussi être analysées. Elles révèlent la compréhension et la compétence des acteurs : elles sont adaptées aux contraintes et aux ressources du contexte dans lequel elles sont élaborées et les acteurs sont en mesure de les expliquer (Bourdieu 1994 ; Crozier et Friedberg 1977 ; Giddens 1987). Des auteurs ont observé aussi dans toutes les situations d'interaction la coexistence de plusieurs modèles concurrents de rapports sociaux, amenant les acteurs à vivre des conflits de sens et de loyauté qu'ils cherchent à résoudre en élaborant des règles appropriées (Boltanski et Thévenot 1987). La régulation du travail par le biais de règles de coopération et d'action collective, à la fois formelles et informelles, conjointes et autonomes (i.e. avec ou sans l'employeur), en relation avec des objectifs de production et de protection, a été décrite (Reynaud, 1989). La dimension subjective du travail et la construction de savoir-faire de métiers décrits par l'ergonomie française ont fortement influencé la recherche sociale en SST (Brochier 2006 ; Clot 1999 ; Cru 1997 ; Dodier 1985). Certains contextes prédisposent les travailleurs à contourner les règles de sécurité pour rencontrer les quotas de production, se ménager des marges de manœuvre ou pour

préservent les relations sociales dans l'entreprise (Lawton 1998 ; Moule 1998 ; Mullen 2004). Plutôt que les règles, les concepts de dispositions et de capacités ont aussi été utilisés en relation avec les pratiques en SST (Baril-Gingras, Bellemare et Brun 2006 ; Dawson et coll. 1988 ; Vickers et coll. 2003 ; Walters 2001).

- 6 Un très petit nombre d'études en SST ont été réalisées sur les PE au Québec. Bien que des différences significatives soient observées entre les PE en matière de gestion et d'activités SST, la tendance des patrons de PE à attribuer les accidents aux travailleurs, l'isolement et le manque d'information sur les risques et sur la prévention ont été rapportés (Champoux et Brun 2003). Des statistiques du Québec indiquant que deux PE sur trois ont une durée de vie qui ne dépasse pas les cinq ans (Mélançon et Alarie 2001) révèlent une précarité importante. La précarité et les pratiques informelles en SST associées à la culture des PE nécessitent des approches d'intervention adaptées (Carpentier-Roy et coll. 2001). Les études sur l'implantation des CSS dans les PME de 50 à 200 salariés indiquent que la SST n'est généralement pas une priorité et que la taille des entreprises et la syndicalisation ont un effet déterminant sur le fonctionnement des comités (Desmarais 2004).
- 7 L'absence de statistiques sur les lésions indemnisées rend largement invisibles les petites entreprises de 50 employés et moins. L'objectif général de l'étude consistait à recueillir de l'information qualitative sur le risque et les pratiques de prévention auprès de trois catégories d'informateurs, des patrons et des employés de PE ainsi que des intervenants en SST. La théorie du marché du travail segmenté permet de situer la précarité des PE et les pratiques décrites dans un contexte structurel durable et bien documenté, qui détermine fortement les capacités des acteurs. En relation avec la théorie de l'action, les concepts de dispositions et de capacités permettent d'expliquer les pratiques décrites par les acteurs comme des adaptations compétentes à un contexte social caractéristique. L'utilisation des deux théories comme cadre théorique de l'étude permet de relier des pratiques décrites à un niveau d'analyse microsociologique, à des éléments du contexte macrosociologique.

3. Méthodes

- 8 Une méthodologie qualitative a été utilisée pour décrire et expliquer des pratiques de SST relatives à la participation et à la prévention à la source dans les petites entreprises. Le corpus empirique a été constitué par un échantillonnage ciblé de volontaires ; 23 entretiens ont été réalisés sur une période de six mois pendant l'été 2006. Des entreprises du secteur industriel de la fabrication de produits en métal choisies sur des listes du Centre de recherche industriel du Québec (CRIQ) ont été contactées. Les patrons qui donnaient leur accord devaient organiser une visite de l'entreprise et accorder un entretien de deux heures. Ils devaient également accepter qu'un entretien soit réalisé avec un ou des employés de l'entreprise ; ce sont les patrons qui demandaient à leurs employés de se porter volontaires. 13 entretiens ont été réalisés en entreprise pendant les heures de travail, avec des patrons et des employés de six PE de la région de Montréal, de la banlieue et de régions avoisinantes.
- 9 À la suite d'une demande adressée par courriel à la direction de trois organismes du système québécois de SST, dix entretiens ont aussi été réalisés avec des inspecteurs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), des intervenants de la Direction de l'intervention en santé au travail et des conseillers en prévention de l'Association

sectorielle paritaire (ASP) pour le secteur de la fabrication de produits en métal. Les intervenants de la région de Montréal et de trois régions avoisinantes devaient être familiers avec le secteur industriel ciblé et les PE ; les volontaires répondaient en utilisant une adresse courriel.

- 10 Tous les entretiens ont été réalisés à l'aide de questionnaires semi-directifs qui portaient sur l'histoire de l'entreprise, la situation de la SST, les pratiques concrètes en prévention, la gestion de la SST, les sources d'information. Les entrevues avec les intervenants en SST abordaient également les interventions dans les PE. La saturation de l'information a mis fin à la collecte de données. L'étude n'a pas cherché à produire des études de cas. Les entretiens avec des intervenants en SST ne portaient pas sur les entreprises participantes mais sur leurs expériences générales avec les PE. Plutôt que la représentativité des entreprises participantes, la signification des pratiques régulières en relation avec le contexte décrit était recherchée. Le recours à trois catégories d'informateurs introduit le contraste dans les données ; les explications des employés et des patrons sont mises en tension avec celles des intervenants. L'analyse inductive réalisée selon la tradition de la théorisation ancrée, informée par le contexte institutionnel en SST au Québec et par une connaissance préalable du secteur industriel, a été utilisée pour la description des pratiques et la conceptualisation des explications formulées par les informateurs.

4. Résultats

4.1 La perception du risque à la SST dans les PE

- 11 La perception qu'il y a peu d'accidents et que ces accidents ne sont pas graves est partagée par la majorité des employés et des patrons interviewés. Un employé fait exception et dit qu'il y a beaucoup d'accidents dans son entreprise :

« C'est à cause qu'ils veulent pas faire de sécurité, la sécurité c'est juste un minimum ».

- 12 Des patrons de PE reconnaissent malgré tout que le secteur d'activité est associé à des risques importants.

- 13 Les intervenants en SST hésitent à se prononcer sur le niveau de risque dans les PE parce que les machines, les procédés et les matériaux sont les mêmes qu'ailleurs. Presque tous disent cependant que les risques sont beaucoup moins contrôlés que dans les plus grandes entreprises, de sorte que les travailleurs sont plus exposés. Ils décrivent des situations de désorganisation et de risque sans pareil dans les entreprises de plus grande taille :

« Des fois, je me promène dans une usine, dans une petite compagnie, puis on dirait qu'on est en 1950. Des fois, je suis surpris, puis on dirait pas qu'on est au Québec ; on dirait qu'on est au tiers-monde. La fumée, des choses qui n'ont pas d'allure... »

Tous les intervenants constatent qu'il y a globalement eu une évolution positive de la SST depuis une vingtaine d'années et que des résultats sont visibles dans les PE, mais que les effets sont lents à se faire sentir et les reculs fréquents.

« ... entre il y a 20 ans et aujourd'hui, il y a eu une évolution, c'est certain, dans beaucoup d'entreprises... Ils sont plus réceptifs en général, que ça l'était au début... C'était effrayant ».

Les employés et les patrons pensent aussi qu'il y a eu une évolution positive. Certains employés croient que la valeur favorable à la protection de la santé et de l'intégrité physique est partagée par leur patron :

« Ça a pas toujours été des boss, ça a été des travailleurs ». D'autres ne croient pas que cette valeur détermine les actions des entreprises en SST : « Les entreprises vont s'adapter surtout quand il va arriver des accidents puis qu'elles vont payer des amendes ».

Les patrons s'expriment sur le respect pour les employés et sur leur préoccupation pour leur santé :

« Je ne ferai pas faire à mes employés ce que moi je ne ferais pas ».

Ils ont également d'autres préoccupations, tels leur intérêt à protéger leur main-d'œuvre et leur responsabilité légale pour la SST

« ... mon intérêt à moi c'est que, si mon employé se blesse, il ne sera pas là demain pour faire la job ».

À propos de la loi C-21 qui permet des poursuites au criminel :

« ... avec les nouvelles lois, même le patron peut faire de la prison ».

- 14 La perception du risque n'est cependant pas toujours favorable à la prévention. Le déni du risque, la perception d'un niveau de risque acceptable, une conception fataliste du risque font toujours partie du discours des employés et des patrons. Les intervenants observent la tendance à prendre des risques, à contourner les consignes de sécurité quand « la police », i.e. la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), n'est pas là pour surveiller. Des patrons rapportent avoir de la difficulté à sensibiliser les travailleurs et à les protéger, un peu contre leur gré. Un responsable patronal en SST dit qu'il doit aussi amener son patron à changer sa perception du risque :

« Le propriétaire a toujours été dans l'entreprise, il comprend pas tout le temps. Avant on allait juste travailler, personne chialait, on y allait juste comme ça, dans le fond. La réalité, c'est qu'il faut faire beaucoup de sécurité parce que c'est vrai que c'est dangereux ».

- 15 La sensibilisation semble encore plus nécessaire en ce qui a trait à la santé parce que les risques sont moins visibles.

4.2 La participation des employés à la prise en charge de la SST

- 16 La participation des employés à la prise en charge de la SST est un objectif fondamental de la législation et un élément essentiel de toute l'approche du système québécois. Dans les secteurs prioritaires dont fait partie le secteur de la fabrication de produits en métal, la LSST prévoit la mise sur pied d'un comité de santé et de sécurité (CSS) dans les établissements de plus de 20 employés quand une des deux parties en fait la demande⁴.

4.2.1 La participation formelle

- 17 La participation des employés à la gestion de la SST dans leur entreprise, via le comité de santé et de sécurité (CSS), ne s'implante pas facilement dans les PE. Cinq entreprises sur six avaient plus de 20 employés. Les entrevues avec des employés et des patrons ont révélé qu'un CSS était en place dans quatre des six PE étudiées. Dans les faits, dans deux de ces entreprises, le CSS avait été mis en place peu de temps avant les entrevues à la suite d'un accident sérieux et de l'imposition d'un ensemble de mesures par la CSST. Dans un cas, il y avait déjà eu un CSS dans l'entreprise, mais il était inactif depuis plus de dix ans. Dans l'autre cas, l'adhésion des deux parties au CSS imposé semblait fragile. Dans deux autres PE, le CSS était requis par la mutuelle de prévention. Dans ces quatre PE, les comités fonctionnaient depuis peu et avec difficulté. Deux dernières PE n'avaient pas de

CSS, dont une qui avait plus de 20 employés. Il ressort clairement des témoignages des intervenants que les CSS sont très rares dans les PE, et qu'ils sont rarement actifs.

- 18 Chez les employés, les opinions sur le CSS sont majoritairement positives. Le comité suscite des attentes et peut favoriser la communication :

« Avant qu'on ait eu des comités, les gens ils se parlaient, mais comme en sourdine... Mais une fois qu'on a un comité avec des membres bien identifiés, il y a pas de cachette à se faire ».

Pour certains, participer au CSS est associé au désir de s'engager pour le groupe. À l'inverse, des travailleurs expérimentés qui apprécient la communication directe avec leur patron ne sont pas intéressés par le CSS :

« ... je lui montre que c'est dangereux, il m'a dit de mettre quelque chose devant en attendant..., puis il a fait quelque chose. On n'a pas besoin de passer par un gros comité ».

Dans les entreprises pratiquant la rémunération au rendement, des employés expliquent qu'investir du temps dans le comité entraîne des coûts personnels.

- 19 Quand un CSS a été imposé à l'entreprise par la CSST à cause des mauvaises conditions de SST, il y a de la méfiance. Les représentants des travailleurs ont des problèmes de crédibilité, d'autant plus si la direction de l'entreprise demeure ambivalente :

« Je prends de mon temps d'assemblage pour faire de la sécurité. Il faut que je le justifie [...] Ils ont de la misère avec ça ».

Un patron admet qu'il est difficile de faire abstraction des conditions dans lesquelles le comité est mis sur pied :

« Par les années passées, il est arrivé beaucoup de choses. Il y avait un contremaître qui avait de la misère avec ses employés ; on avait perdu un peu la confiance de certains employés... C'est dur, après, de renverser la vapeur, mais je pense qu'on est en train de le faire tranquillement ».

Des patrons s'expriment également sur l'utilité du CSS pour l'aménagement sécuritaire des postes ou en matière de crédibilité :

« Il y a une personne en particulier qui prend la charge, c'est le leader. Il est respecté dans l'usine, il n'a pas peur de dire les choses comme elles sont. C'est important d'avoir le lien avec l'usine ».

Le comité peut faciliter l'implantation de changements aux méthodes de travail :

« Je voulais pas que ça soit juste moi qui prenne la décision, ça fait que je suis allé chercher mes gars du comité. C'était difficile, il y avait de la résistance ».

Dans une autre PE, un patron considère que c'est à cause des employés qu'il n'est pas possible de faire fonctionner un CSS, alors que sa conception du comité n'est pas conforme à ce que prévoit la législation :

« Nous, on s'était dit : Ça prend les deux patrons, puis (l'infirmière), la contrôleur, le contremaître, et un représentant des employés. Mais ils veulent pas perdre de temps avec ça ».

Même avec des dispositions favorables, il est difficile de maintenir le comité actif, autant dans les périodes de pointe que dans les creux. Les rencontres du comité sont souvent repoussées :

« Mes gars du comité, c'est des gars de production. C'est pas tout le temps évident, surtout quand on a des rushs ».

Le roulement de personnel lié à la fluctuation des contrats affecte également le comité :

« À un moment donné, ... on a fait des mises à pied. Tout ce qu'on avait bâti avec le fil du temps... ça s'est perdu ».

Enfin, la difficulté à gérer un comité, à recueillir la documentation appropriée, à organiser les réunions est mentionnée par tous les interviewés.

4.2.2 La participation informelle et la capacité de gestion de la SST

- 20 Des actions informelles qui révèlent une préoccupation pour la sécurité et l'efficacité sont réalisées au jour le jour, même après la mise sur pied d'un comité :

« Mais de toute façon, tout le monde peut apporter des choses... pas juste les membres du comité. Et s'il y a des choses à côté qui sont à améliorer, on va les faire tout de suite ».

Les employés rapportent eux aussi le côté informel des pratiques de SST :

« Du moment qu'il y avait de quoi qui clochait, on le faisait, mais on n'avait pas de suivi ».

- 21 Des actions élaborées par la mise en commun d'idées, par essais et erreurs, sont réalisées sur le champ s'il s'agit d'une urgence, surtout si ça a un effet sur la production, ou dans les temps creux. Les employés se partagent les morceaux répétitifs « pour ne pas écaéurer personne... et ça diminue le risque... » ; les plus vieux peuvent « faire ralentir » un jeune. Quand il y a un imprévu ou un *rush* à cause d'un contrat, c'est possible de déplacer des personnes pour réorganiser le travail et permettre une production accélérée en minimisant la fatigue et les risques.

- 22 Les pratiques informelles sont d'autant plus importantes que les capacités à gérer la SST sont limitées. Les patrons sont débordés et les conflits entre leurs diverses fonctions sont fréquents : « C'est production en premier, faut que ça roule ». Plusieurs patrons semblent réaliser qu'il est important d'instaurer des pratiques structurées, mais ils confirment avoir de la difficulté à y arriver. L'évaluation des risques, la formation en SST des nouveaux employés, par exemple, ne sont généralement pas réalisées. Quand la prévention n'est pas vraiment organisée, des comportements non sécuritaires sont tolérés :

« On a une personne qui est un peu dangereux, tout le monde le sait dans l'usine. On s'éloigne de lui quand il travaille... Il a toujours été rough, c'est pas facile de lui dire : T'es un danger... C'est sûr qu'il va être visé, mais avant de le viser, il faut que tout le restant soit bien structuré ».

L'absence de structures est une caractéristique des PE que tous les intervenants associent à la difficulté à intégrer et à maintenir des pratiques efficaces de SST.

« La réalité des PE, c'est qu'ils manquent de connaissances, qu'ils ont pas de formation, pas de ressources... Ils n'ont presque pas de support... sauf quand l'inspecteur y va. Mais après six mois, c'est à recommencer... »

4.2.3 L'approche individuelle à la SST

- 23 La responsabilité individuelle pour la SST est toujours privilégiée dans les PE. Les intervenants confirment que la culture de l'autonomie et de la compétence s'exprime chez les employés comme les patrons, autant pour expliquer la survenue d'accidents que pour la prévention. Les patrons évoquent presque tous les comportements des travailleurs pour expliquer les accidents :

« Qu'est-ce qu'on fait pour pas qu'un gars se passe un doigt dans la machine ? On fait le plus possible de sécurité, mais c'est à lui aussi de faire attention ».

- 24 Le discours sur les comportements non sécuritaires des individus est aussi très présent chez les employés ; ils expliquent les accidents par la négligence, le manque de concentration ou l'incompétence :

« Regarde, on a un bac d'acide en arrière. On est supposé mettre des gants de caoutchouc... il y a pas personne ici qui le fait ».

Les employés s'expriment aussi abondamment sur la compétence professionnelle pour se protéger du danger :

« Viens-t'en sur le plancher, c'est là que tu vois la différence avec quelqu'un qui a de l'expérience ».

Le discours des patrons recoupe celui des employés :

« On peut pas être tout le temps à côté. Il faut se servir de son QI ».

- 25 Les employés rapportent qu'ils ne parlent presque pas de SST entre eux. Il est mal vu de donner à un collègue un conseil relatif à une méthode de travail ou de lui rappeler de porter ses gants ou ses lunettes : « ... le gars pouvait dire : T'es pas mon boss, je n'ai rien à recevoir de toi ». Cette situation est également rapportée par les intervenants en SST et par les patrons : « Ils s'entraident pas beaucoup pour la sécurité... » Des employés expliquent le peu d'échanges sur la prévention par les relations sociales particulières des PE :

« ... les gars ont des années d'ancienneté équivalentes, ils ont tous appris de la même manière » ; « C'est sûr qu'il y a des petites choses personnelles, des rivalités. Il y en a qui sont ici depuis plus longtemps, ils vont venir voir directement le boss, ils le connaissent... »

- 26 Certains font la comparaison avec les milieux syndiqués : « ...Ils pensent plus équipe. [...] Ils se sentent plus *sécurés* pour dire des affaires. Ici, tu parles pas ». Les entrevues ont cependant révélé que la majorité des employés ne souhaite pas la syndicalisation. Pour les trois catégories d'intervenants toutefois, la persistance de la responsabilité individuelle s'explique dans une bonne mesure par l'incapacité des travailleurs de PE à exercer leurs droits :

« Et c'est clair que...le droit de refus, même le comité paritaire et le programme de prévention, c'est des privilèges que les travailleurs des petites n'ont pas. Des fois, s'ils sont syndiqués, sont un peu moins mal pris, puis encore. C'est aussi pour ces raisons-là que la situation est très problématique dans les PE ».

4.3 La prévention à la source

- 27 La prévention à la source est le second objectif de la LSST, pour lequel deux mécanismes complémentaires ont été prévus. Le programme de prévention est basé sur l'approche de l'identification et du contrôle des risques. Les entreprises du secteur de la fabrication de produits en métal, classé prioritaire, sont tenues d'en produire un⁵. D'autre part, un éventail de normes et de règlements constitue la dimension plus prescriptive de la LSST. La présentation des résultats cible la conformité aux normes relatives aux machines.

4.3.1 Le programme de prévention

- 28 Les employés de PE ne savent pas grand-chose du programme de prévention, ce qui est cohérent avec le fait que l'exigence de la loi s'adresse au patron. La plupart des patrons disent qu'il est difficile de produire le programme de prévention, qu'il n'est pas facile de comprendre de quoi il s'agit et d'intégrer ce genre d'approche dans le fonctionnement quotidien. Un patron rapporte qu'il avait prévu faire l'évaluation des risques d'une machine par mois avec le CSS, mais qu'il n'y est pas arrivé. Une autre entreprise avait commencé l'élaboration d'un plan d'action avec l'aide d'une ASP à la suite d'une intervention de la CSST. Des patrons font malgré tout le lien entre des activités courantes appuyées par le comité et le programme de prévention :

« Les deux gars dans le comité, souvent ils apportent des choses qu'ils ont vues, ça fait qu'on prend des actions. Puis aussi, on suit les actions qu'on veut mettre en place pour notre programme de prévention ».

Les intervenants disent toutefois constater que les PE ne sont pas en mesure de développer et de mettre en action un réel programme de prévention.

« ... la plupart ne l'ont jamais fait, quand je dis la plupart, c'est 99.99999 %... » ; « Je vois ça comme un petit peu difficile puis moins réaliste dans la petite compagnie... C'est un papier de plus, ils comprennent pas vraiment, c'est trop théorique, c'est pas assez pratique. Eux autres, ils veulent quelque chose qui soit applicable tout de suite ».

L'instabilité des opérations et la gestion informelle font que même si des mesures de prévention ont été prévues dans un programme de prévention, elles sont rarement implantées et maintenues :

« Dans les faits, le seul suivi qui est fait sur le programme de prévention, c'est quand l'inspecteur y va, qu'il donne un avis de correction et qu'une correction est apportée ».

Les intervenants en santé au travail constatent que les PE ne sont pas non plus en mesure d'implanter le programme de santé spécifique à l'établissement, élément du programme de prévention.

4.3.2 La conformité aux normes

- 29 Tous les intervenants rapportent que la conformité aux normes est moins bonne dans les PE que dans les entreprises plus grandes ou syndiquées. Même si les patrons et employés de PE sont tous conscients de l'existence d'un cadre réglementé et de normes relatives à la SST, la conformité est difficile à atteindre. Plusieurs patrons mentionnent les difficultés à obtenir l'information sur les normes et sur la manière de s'y conformer : « Quelqu'un qui commence, au début, c'est très dur, suivre les normes ; c'est très dur, être sécuritaire. Puis tu coupes, parce que t'arrives pas ». Des employés disent que l'entreprise est responsable de la conformité aux normes, qu'elle doit produire des règlements internes et les faire appliquer. Comme les employés sont dépendants de l'employeur pour l'accès à l'information, même si un CSS a été mis sur pied, quand un patron affirme à tort qu'il n'est pas nécessaire d'installer des gardes sur les tours, les employés ne sont pas en mesure de protester. Certains parlent de leur isolement :

« On n'a rien, on est laissé à nous autres mêmes... Parce qu'on est toujours dedans, pour nous autres, c'est normal. C'est quand quelqu'un passe et qu'il dit : Ça c'est pas correct... Là on peut se conformer ».

- 30 Certains patrons adoptent une attitude proactive. La possibilité qu'un équipement puisse être mis sous scellé peut aider un responsable SST à convaincre son patron de rendre l'équipement conforme avant d'avoir des ennuis :

« S'ils mettent un cadenas dessus demain, tu la perds jusqu'à temps que ça soit fait, ça peut prendre un mois ou deux. C'est le cœur de l'entreprise. Ça donne des arguments ».

- 31 Des patrons ont rapporté qu'ils font fabriquer des gardes par leurs employés, mais sans l'aide d'experts et sans information spécifique, ils improvisent : « On va *patenter* des affaires... Il y a des choses qui peuvent se faire à court terme pour sécuriser quand même... on essaie de voir ce qu'on peut faire ». Certains prennent conscience de la non-conformité à la suite d'une intervention externe : « Des gardes, on en fabriquait ici et on en installait... On a appris dernièrement qu'on n'était pas vraiment conforme ».

- 32 Une forte résistance à l'installation obligatoire de gardes sur toutes les machines s'exprime néanmoins. Des patrons savent que leurs installations ne sont pas conformes :

« ... leur nouvelle loi 'Zéro accès aux pièces en mouvement'... S'ils débarquent ici puis qu'ils appliquent ça à la règle, je suis dans la merde ! » ; « Il y en a un, quand il faut puncher une plaque trop épaisse, il enlève le garde, parce qu'il a pas été pensé pour cette pièce-là. Il remet son garde après. Ça, la CSST aimerait pas ça ».

La résistance s'exprime notamment par l'expression d'une perception subjective du risque.

« L'autre côté, elle a pas de garde, mais elle est bien petite... la presse, elle descend pas vite » ; « Je trouve ça un peu exagéré sur certains points... Pour les choses que je trouve importantes, je suis prêt à le faire » ; « Pour des machines qui marchent moins souvent, peut-être qu'il y aurait moyen de mettre des moyens de protection plus simples ».

La résistance s'exprime aussi par le discours sur la compétence de métier et le jugement qui protègent les travailleurs :

« Les risques, c'est si le gars est sans dessein ; mais le gars est pas sans dessein, il se mettra pas la main là quand ça tourne ».

- 33 Les patrons de PE considèrent également que la réglementation sur la sécurité des machines est mal adaptée à leur réalité. Certains justifient la non-conformité par l'impossibilité d'équiper certaines machines de gardes à cause de leur production. Pour les PE dont la production change fréquemment au gré des contrats et des petites séries, la conciliation entre production et prévention prend facilement la forme du compromis :

« Ici, on a plein de problématiques de gestion de production [...] Il y a 80 % de mon chiffre d'affaires qui est pas répétitif, c'est jamais la même chose [...] On va pas mettre quelque chose que ça prend 20 minutes défaire ta sécurité puis la remettre. C'est sûr qu'il faut être logique un peu là-dedans ».

- 34 Les intervenants soulignent par ailleurs que l'achat de machinerie et d'équipement de seconde main ne favorise pas la prévention à la source et qu'il peut être difficile de rendre conformes les petits outils à main, ou certaines machines comme les presses et les tours.

- 35 Les intervenants observent que les réticences sont particulièrement élevées quand les modifications à apporter requièrent un changement de méthode de travail :

« Les convaincre que ça prend de l'air dans l'usine, mettre un ventilateur, c'est pas trop un problème. Leur dire que la manière qu'ils travaillent, ce n'est pas correct, qu'ils doivent se protéger d'une autre manière et changer leurs habitudes... c'est une autre affaire ».

- 36 La résistance est aussi fortement liée au ralentissement de production associé à l'installation de gardes sur les machines, une source de tension entre patrons et employés payés au rendement :

« ...pour une machine déjà en place...et qu'il faut sécuriser, bien souvent, tu la ralentis... Les gars sont au bonus ici, ce n'est pas toujours évident ».

Les intervenants observent que travailler sur des machines dont les mesures de sécurité ont été contournées est une pratique répandue :

« Les tours conventionnels, dans 99 % des entreprises, ils ont pas de protecteur dessus même si on en voit qui en ont déjà eu. J'en ai même vu un qui avait encore le circuit électrique dessus avec un bon vieux tape ; ils avaient enlevé le protecteur... Ils travaillent comme ça, c'est la norme ».

4.3.3 La capacité économique des PE

- 37 Les employés autant que les patrons font des liens entre la situation économique de l'entreprise et la prévention. Dans certaines PE, la précarité est permanente : « ... on peut pas dire qu'on a de l'ouvrage un an à l'avance, c'est vraiment commande par commande et puis au mois ». Les employés de PE sont conscients que les ressources financières consacrées à la SST sont réduites. Des pratiques sont justifiées en matière de coût des alternatives, par la nature du contrat ou de la production, ou par la productivité. Un employé décrit les avantages de l'achat de vieilles machines :

« C'est peut-être un petit peu plus risqué pour les accidents au début parce qu'il faut l'adapter, la machine, mais c'est beaucoup plus sécuritaire pour l'emploi ».

Des travailleurs qui font de la soudure comparent les conditions dans les écoles de métier et celles dans l'entreprise :

« C'est quasiment des laboratoires... Les étudiants portent des équipements de cuir incroyables... C'est très, très sécurité dans une école... ».

- 38 Un seul des patrons a révélé que son entreprise était dans une situation économique vraiment difficile au moment des entrevues, mais deux autres ont parlé de fluctuations cycliques importantes. Bien que des machines neuves aient été achetées pour une production spécifique dans certaines entreprises, la majorité des patrons mentionnent l'achat de machinerie usagée pour décrire la situation économique de l'entreprise :

« ... tu sais, on n'achète pas de l'équipement neuf jamais...(plutôt) des machines usagées qui ont pas été conçues par des ingénieurs et sont adaptées ici parce que sans ça, elles seraient trop chères ».

Et les coûts de la prévention s'ajoutent aux effets de la concurrence :

« La réalité de la Chine aussi fait beaucoup mal, parce là-bas, la SST, je sais pas s'ils connaissent ça. Juste ça, plus la CSST... ».

- 39 Les trois catégories d'intervenants observent que la situation économique des PE influe sur leur capacité à contrôler leurs risques ; ils considèrent que, jusqu'à un certain point, la question du coût des solutions est pertinente. Contrairement à la grande entreprise, la PE n'achètera pas l'équipement qui serait le plus sécuritaire, parce qu'il est beaucoup plus cher à l'achat et que son entretien est aussi très coûteux : « Il ne s'achètera pas un outil à 4000 \$ quand il y en a une à 239 \$ qui fait la même job ». La production de pièces uniques ou de petites séries affecte le coût relatif des investissements en prévention :

« Pour avoir un protecteur adapté à l'opération qu'on fait, faudrait faire aussi un protecteur à toutes les fois qu'on en fait une. Si on fait ça, on perd l'argent qu'on vient de gagner... La petite entreprise, elle survit avec ça, la réparation et les pièces uniques ».

Des intervenants rapportent un autre effet de la précarité ; des PE vont accepter des contrats en sous-traitance sans connaître ou sans pouvoir contrôler les risques à la SST qui s'y rattachent. Dans certains cas où le contrat comporte des liens en continu avec une grande entreprise, des effets bénéfiques peuvent être observés, de la formation et des audits de sécurité par exemple. Le plus souvent toutefois, la sous-traitance est défavorable à la SST :

« Ils ne sous-traitent pas n'importe quoi. Ils sous-traitent les opérations qui sont les plus emmerdantes pour eux ».

5. Discussion

- 40 Alors que la réalité des petites entreprises est presque invisible dans le système de SST québécois, les intervenants affirment que les travailleurs y sont soumis à des risques moins bien contrôlés que dans les moyennes et grandes entreprises et que les résultats obtenus en prévention ne répondent pas aux attentes. Leur opinion sans équivoque concorde avec les conclusions de la recherche internationale, mais ce résultat n'a jusqu'à présent pas fait l'objet d'une reconnaissance officielle au Québec. Les pratiques rapportées par les patrons et employés et par les intervenants du réseau SST en ce qui a trait à la participation des employés et à la prévention des risques à la source ne correspondent pas aux objectifs de la législation. Trente ans après la promulgation de la LSST, nos résultats confirment que ces mécanismes essentiels rencontrent d'importantes difficultés d'application dans les petites entreprises qui constituent la majorité des milieux de travail au Québec. L'analyse des pratiques de SST à l'aide des concepts de dispositions et de capacités (Baril-Gingras, Bellemare et Brun 2006 ; Dawson, Willman, Clinton et Bamford 1988 ; Giddens 1987) s'appuie sur les explications des patrons et employés de PE ainsi que sur celles des intervenants.
- 41 La pression sociale exercée sur les individus et les entreprises depuis la promulgation de la LSST donne des résultats dans les PE. Les dispositions en ce qui a trait à la protection de la santé et de l'intégrité physique, de même que l'intérêt des patrons à conserver leur main-d'œuvre et leur préoccupation pour leurs responsabilités légales, reflètent les objectifs institutionnels. Cependant, les patrons et les employés de PE au Québec ne semblent pas préoccupés par le niveau de risque, même dans un secteur dont le niveau de risque est parmi les plus élevés. Outre l'absence de statistiques, l'effet du petit nombre, la fatalité et le déni associés à la perception du risque ont été rapportés dans les entrevues. Il a été démontré que la perception d'un faible niveau de risque et l'attribution défensive de la responsabilité pour les accidents influent sur la disposition à agir en faveur de l'amélioration de la sécurité (Eakin 1992 ; Hasle, Kines et Andersen 2009 ; Simard et Marchand 1997).
- 42 Les dispositions relatives à la participation sont très positives, tant chez les patrons que les employés. La gestion participative de la SST formalisée dans le cadre du CSS, correspondant à la régulation collective conjointe chez Reynaud, ne s'implante cependant pas naturellement dans les PE. Les entrevues dans les milieux de travail révèlent que les comités de santé et de sécurité sont rares dans les PE et les problèmes de fonctionnement nombreux. Il semble que les CSS sont fréquemment mis sur pied sous la contrainte ou pour satisfaire des exigences administratives. Ces résultats diffèrent de ceux obtenus à l'aide de questionnaires ou de données administratives d'entreprises ou de la CSST. Cinq des six entreprises associées au secteur prioritaire de la fabrication de produits en métal comptaient plus de 20 employés, et la loi prévoit dans ce cas la mise sur pied d'un CSS si une des deux parties en fait la demande. Certains des employés et des patrons reconnaissent que les relations sociales ne sont pas nécessairement favorables à la participation formalisée. Les intervenants observent pour leur part qu'il est difficile pour les employés de PE d'exercer leurs droits en SST. Alors que des effets bénéfiques de l'implantation d'un comité sur la performance en SST ont été rapportés au Québec (Berthelette et Planché 1995 ; Desmarais 2004), nos résultats en ce qui a trait aux PE viennent confirmer ce que laissent présager d'autres résultats au Québec (Carpentier-

Roy et coll. 2001 ; Champoux et Brun 2003) et ailleurs (Eakin, Lamm et Limborg 2000 ; Hall et coll. 2006 ; Lamm et Walters 2004 ; Vickers et coll. 2003).

- 43 D'autre part, contrairement à ce que décrit la littérature sur la régulation collective autonome (i.e. sans patron) (Clot 1999 ; Reynaud 1989), la construction de collectifs de travail permettant l'élaboration de règles et de pratiques fondées sur le métier et des objectifs communs de production et de prévention est difficile dans les PE. Ces collectifs ont été décrits dans de grandes entreprises regroupant des effectifs importants d'un même métier, dans des conditions de production stable. Les patrons et employés de PE, de même que les intervenants, rapportent qu'il est rare que deux employés fassent le même travail, et qu'ils ne se parlent pas beaucoup. La régulation individuelle de la prévention constitue la stratégie principale des employés des PE, en parallèle avec un éventail de pratiques collectives informelles, insérées dans le cours des activités de production. La régulation individuelle du travail et de la prévention et les pratiques informelles révèlent une préoccupation pour la santé et la sécurité, mais leur efficacité est limitée (Harrisson 1988).
- 44 Les capacités de gestion des PE sont en cause. Les résultats confirment que l'aide active d'intervenants en SST, inspecteurs de la CSST ou conseillers d'ASP, est nécessaire au démarrage des comités et que le maintien des activités est problématique (Baril-Gingras, Bellemare et Brun 2006 ; Desmarais 2004 ; Hall et coll. 2006). La culture de l'autonomie et les stratégies individuelles de prévention ont été plusieurs fois reliées à la faiblesse de la régulation collective et à une organisation peu structurée, alors que les pratiques représentatives d'une régulation collective formalisée sont observées dans les entreprises dont l'organisation est plus élaborée, associées au segment primaire de l'économie (Baril-Gingras, Bellemare et Brun 2006 ; Carpentier-Roy et coll. 1998 ; Eakin 1992 ; Harrisson 1988 ; Moule 1998 ; Simard et Marchand 1995). Les ouvriers utilisent davantage des stratégies individuelles basées sur le savoir-faire et l'autonomie quand les risques ne sont pas éliminés à la source et qu'ils n'ont pas de contrôle sur les politiques de SST, les exigences de productivité et l'organisation du travail en général (Harrisson 1988). Tous les intervenants soulignent cependant qu'il ne faut pas mettre toutes les PE dans le même panier et que des différences significatives en matière d'organisation de la SST peuvent être observées (Antonsson 1997 ; Carpentier-Roy et coll. 2001 ; Champoux et Brun 2003).
- 45 L'écart entre les capacités des PE et les présupposés de la législation est également manifeste dans les résultats relatifs à la prévention à la source. Le développement de programmes de prévention, obligatoires dans le secteur, est exceptionnel dans les PE, même dans sa forme allégée de « plan d'action ». Les interventions organisationnelles tels les programmes de prévention visent l'identification des facteurs de risque, l'élimination à la source ou le contrôle par des mesures de prévention et l'évaluation des pratiques par la comparaison entre les observations et les normes (Berthelette 2002). Ce genre d'approche suppose des opérations de production régulières et une gestion structurée qui ne correspondent pas aux capacités de la plupart des PE (Dawson et coll. 1988 ; Hasle et Limborg 2006 ; Stokols et coll. 2001 ; Tait et Walker 1998), ainsi que l'indique également la capacité réduite des petites entreprises à se conformer aux exigences de la Directive européenne 89/391 sur l'évaluation des risques (Lamm et Walters 2004).
- 46 L'autre mécanisme prévu par la LSST pour la prévention à la source est celui d'un cadre prescriptif constitué de règlements et de normes. Les dispositions exprimées par les patrons et les employés de PE sont dans ce cas beaucoup moins positives. La réticence des

patrons de PE en ce qui a trait à la réglementation de tout ordre est bien documentée (Lamm 1997 ; Vickers et coll. 2003 ; Walters 2001) et s'exprime ici en relation avec les normes concernant les machines (Bull, Riise et Moen 2002 ; Fairman et Yapp 2005 ; Walters 2001). Cette fois, ce sont la capacité économique et la survie des entreprises qui sont le plus fortement évoquées, à la fois par les patrons et les employés de PE. Les intervenants reconnaissent qu'il est difficile de rendre certaines machines conformes et que les contrats de réparation, les petites séries et la sous-traitance sont des situations caractéristiques où les coûts attachés à la conformité peuvent être disproportionnés en relation avec la marge de profit. Il a été démontré que des changements fréquents dans le processus de travail sont peu compatibles avec le respect des règles de sécurité (Eakin 1992 ; Simard et Marchand 1997), et que l'adaptation à la réglementation est plus facile dans les entreprises dont la culture et les capacités de production sont déjà adaptées aux changements technologiques (Baril-Gingras, Bellemare et Brun 2006 ; Saari et coll. 1993).

- 47 Les contraintes économiques durables associées au segment secondaire du marché de l'emploi permettent d'expliquer à la fois les conditions de travail et de sécurité dans les PE, la compréhension qu'en ont les patrons et les employés, ainsi que les stratégies et les pratiques qu'ils élaborent (Dorman 2000 ; Graham et Shakov 1990). Les effets du contexte socio-économique et de la précarité sur la solidarité et la formation de collectifs ont été décrits (Clot 1999 ; Dejours 1992 ; Simard et Marchand 1997). La gestion informelle des entreprises, la régulation individuelle de la SST et le contournement des règles de sécurité sont aussi l'expression d'une rationalité particulière, adaptée aux capacités économiques réduites et à la précarité (Carpentier-Roy et coll. 2001 ; Brochier 2006 ; Eakin 1992 ; Lawton 1998 ; Mullen 2004).
- 48 Les intervenants confirment que patrons et employés de PE recourent aux compromis pour concilier les contraintes contradictoires associées à leur position dans un marché très concurrentiel, au système de SST et au contexte social des PE (Boltanski et Thévenot 1987 ; Eakin 1992 ; Hasle, Kines et Andersen 2009 ; Horlick-Jones 2005). Une citation résume le dilemme des patrons de PE : « Les enjeux, c'est qu'il faut pas qu'il y ait d'accident, faut pas frustrer les opérateurs, faut rencontrer les normes, et il faut pas arrêter de produire parce que c'est ça qui est le cœur de l'entreprise ». De leur côté, les employés font valoir que les machines usagées et non conformes sont plus dangereuses pour leur sécurité mais moins pour leur emploi, que les conditions d'apprentissage dans les écoles n'ont pas grand-chose à voir avec le travail réel, ou que la production de pièces uniques ou de petites séries limite l'exposition aux risques et rend les systèmes de prévention à la source moins nécessaires.
- 49 Au nombre des pratiques qui révèlent les compromis auxquels recourent les employés, la rémunération au rendement incite non seulement les employés à accélérer la cadence, mais aussi à retirer ou contourner les gardes de sécurité sur leurs machines. Tout comme les patrons, les employés concernés justifient cette pratique par les retombées pour l'entreprise et l'ajout à leur salaire (Lawton 1998 ; Mullen 2004). Dans des contextes où abaisser le niveau de productivité peut mettre en péril la survie de l'entreprise et leur emploi, et où les rapports au travail autorisent une forme d'identité au travail, les travailleurs intériorisent les pressions en faveur de l'intensité du travail et s'imposent eux-mêmes des contraintes de temps. Ils perçoivent l'adoption de mesures préventives et la conformité aux normes de sécurité comme du temps improductif (Harrisson 1988 ; Sundstrom-Frisk 1984). Les pratiques qui ne concordent pas nécessairement avec la rationalité des préventeurs et des juristes sont l'expression d'une adaptation pragmatique

et compétente à des facteurs culturels et structurels (Carpentier-Roy et coll. 2001 ; Cuiller et Poirier 1999 ; Giddens 1987 ; Hasle, Kines et Andersen 2009). Les aspects positifs des relations sociales dans les petites entreprises (Pohlmann 1999 ; Lindstrom et coll. 2000) ont été associés à l'adoption de pratiques de compromis et au refus de la syndicalisation (Boltanski et Thévenot 1987 ; Moule 1998).

- 50 Les résultats soulèvent finalement des questions quant à l'approche du système de SST québécois pour les PE. Des experts internationaux soutiennent que les systèmes de SST ont été conçus en fonction des grandes entreprises structurées et syndiquées qui constituaient le modèle dominant dans les années 1970, et qu'ils sont inefficaces auprès des PE (Eakin, Lamm et Limborg 2000 ; Reinecke 2002 ; Walters 2001). Nos résultats sur les difficultés des PE à appliquer les mesures de prévention prévues par la législation confirment que les systèmes qui ne tiennent pas compte des capacités des PE ne produisent pas les résultats attendus (Bluff, Gunningham et Johnstone 2004 ; Dawson et coll. 1988 ; Eakin, Lamm et Limborg 2000 ; Walters 2001 ; Walters 2005).
- 51 Les résultats attirent également l'attention sur une particularité du système de prévention au Québec. Le système québécois envoie un message ambigu aux entreprises en faisant de la participation des employés dans le comité de SST une mesure volontaire, même dans les entreprises de plus de 20 travailleurs et dans les secteurs prioritaires. Les inspecteurs de la CSST imposent pourtant la mise sur pied du comité aux entreprises dont la gestion SST laisse à désirer. Ils observent que dans les secteurs jugés non prioritaires où les exigences sont réduites, les pratiques de SST sont nettement moins conformes aux attentes de la législation. L'encadrement institutionnel en SST semble constituer, avec les contraintes économiques et sociales, un élément de contexte significatif pour les pratiques et le bilan SST dans les PE.

6. Portée et limites

- 52 La contribution de l'étude réside dans la production d'une information qualitative sur le risque et la prévention dans les PE. En accord avec les caractéristiques de la méthodologie retenue, plutôt que sur la représentativité, la portée des résultats repose sur la profondeur des descriptions de pratiques de SST généralisées, et sur la reconstruction de leur signification à l'aide des concepts de dispositions et de capacités. Tous les informateurs font des liens entre les capacités des PE et un contexte macrosociologique explicite, ce qui concorde avec la littérature scientifique. L'élément de contraste associé au recours à trois catégories d'informateurs : des employés et des patrons de PE, ainsi que des intervenants externes en SST, de même que la forte convergence des informations recueillies, contribuent également à la validité des résultats.
- 53 Les contraintes de la collecte de données ont eu comme effet de limiter le nombre d'entreprises participantes. Compte tenu du grand nombre et de la variété des petites entreprises et des secteurs industriels où elles opèrent, il faut reconnaître que le transfert des résultats à d'autres PE et à d'autres secteurs industriels ne peut être tenu pour acquis. Ceci, même si une bonne part des informations recueillies ciblent des mesures de prévention générales requises par la législation sans égard au secteur, et que les patrons et employés interviewés décrivent des situations durables et généralisées que les intervenants associent de manière générale aux petites entreprises où ils interviennent. La prudence requiert donc de réaliser d'autres études pour appuyer les résultats présentés.

7. Conclusion

- 54 En l'absence de statistiques sur le risque professionnel dans les PE, l'étude qualitative apporte une information qui n'a jamais fait l'objet d'une reconnaissance officielle au Québec et permet de faire avancer la compréhension des enjeux particuliers de la SST dans ces entreprises. Trente ans après la promulgation de la LSST, les mécanismes de participation et de prévention à la source s'implantent difficilement dans les PE et les intervenants confirment que les employés de PE sont exposés à des risques importants. Les explications des pratiques sont l'objet d'un consensus important entre employés et patrons, mais également entre patrons, employés et intervenants en SST, sauf en ce qui a trait à la capacité des travailleurs de PE à exercer leurs droits en SST. Le contexte social et économique a un effet déterminant sur les dispositions et les capacités des acteurs de PE quant à la SST. Au moment où la réorganisation de l'économie entraîne une augmentation du nombre des petites entreprises, le système de SST québécois doit revoir son approche de façon à mieux soutenir la participation des employés et la conformité aux normes de SST dans les PE.

BIBLIOGRAPHIE

- Ainsworth S., Cox J.W. (2003). Families Divided : Culture and Control in Small Family Business. *Organization Studies*, 24 (9) : 1463-1485.
- Antonsson A.B. (1997). Small companies. In *The Workplace*, vol. 2, ed D. Brune et coll., 466-477.
- Baril-Gingras G., Bellemare M., Brun J.P. (2006). Interventions externes en santé et en sécurité du travail. Influence du contexte de l'établissement sur l'implantation de mesures préventives. *Relations Industrielles*, 61 (1) : 9-43.
- Berthelette D. (2002). Les déterminants de l'implantation et des résultats des programmes de santé et de sécurité du travail. In *Santé, sécurité et transformation. Réflexions et recherches sur le risque professionnel*, eds D. Harrisson and C. Legendre, 107-128. Sainte-Foy (Québec) : Presses de l'Université du Québec.
- Berthelette D., Planché F. (1995). *Évaluation de programmes de sécurité du travail dans des petites et moyennes entreprises*, 56 p. Montréal, Québec : Institut de recherche en santé et en sécurité du travail.
- Bluff L., Gunningham N., Johnstone R. (2004). *OHS Regulation for a changing world of work*. Sydney : The Federation Press.
- Boltanski L., Thévenot L. (1987). *Les économies de la grandeur*. Presses universitaires de France.
- Bourdieu P. (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris : Seuil.
- Brochier C. (2006). Le contrôle du travail par les ouvriers. *Sociologie du travail* 48 (4) : 525-544.

- Bull N., Riise T., Moen B.E. (2002). Work-related injuries and occupational health and safety factors in smaller enterprises. A prospective study. *Occupational Medicine*, 52 (2) : 70-74.
- Carpentier-Roy M.-C., Simard M., Marchand A., Ouellet F. (2001). Pour un modèle renouvelé d'intervention en santé au travail dans les petites entreprises. *Relations Industrielles*, 56 (1) : 165-194.
- Carpentier-Roy M.-C., Ouellet F., Simard M., Marchand A. (1998). L'appui des travailleurs aux comités paritaires de santé et de sécurité du travail (CPSST) : Une analyse psychodynamique. *Le travail humain*, 61 (2) : 171-185.
- Champoux D., Brun J.-P. (2003). Occupational health and safety management in small size enterprises : an overview of the situation and avenues for intervention and research. *Safety Science* 41 (4) : 301-318.
- Clot Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris, Presses universitaires de France, collection, Le travail humain.
- Crozier M. et Friedberg E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Le Seuil.
- Cru D. (1997). Valoriser les savoirs collectifs. *À l'encontre*.
- Cuiller M.G., Poirier A. (1999). Les PME gèrent sous la contrainte. *Revue de médecine du travail XXVI* (4) : 223-226.
- Dawson S., Willman P., Clinton A., Bamford M. (1988). *Safety at work : the limits of self-regulation*. Cambridge : University of Cambridge Press.
- Dejours C. (1992). *Intelligence ouvrière et organisation du travail*. Paris : L'Harmattan.
- Desmarais L. (2004). *Évaluation de l'implantation des comités de santé et de sécurité du travail : une étude de cas multiples réalisée dans les petites et moyennes entreprises au Québec*. Ph.D., UQAM.
- Dodier N. (1985). La construction pratique des conditions de travail : Préservation de la santé et vie quotidienne des ouvriers dans les ateliers. *Sciences sociales et santé III* (2) : 5-39.
- Dorman P. (2000). If safety pays, why don't employers invest in it ? In *Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development*, eds K. Frick, P.L. Jensen, M. Quinlan and T. Wilthagen, 351-365. Amsterdam : Pergamon.
- Dyhrberg, M.B., Jensen, P.L. (2004). Organizations in context : proposal for a new theoretical approach in prescriptive accident research. *Safety Science*, 42 (10) : 961-977.
- Eakin J.M. (1992). Leaving it up to the workers : Sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces. *International Journal of Health Services*, 22 (4) : 689-704.
- Eakin J.M., Lamm F., Limborg H.J. (2000). International Perspective on the Promotion of Health and Safety in Small Workplaces. In *Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development*, eds K. Frick, P.L. Jensen, M. Quinlan and T. Wilthagen, 227-248. Amsterdam : Pergamon.
- Fairman R., Yapp C. (2005). *Making an impact on SME compliance behaviour : An evaluation of the effect of interventions upon compliance with health and safety legislation in small and medium sized enterprises*. HSE. UK.
- Giddens A. (1987). *La constitution de la société. Éléments de la théorie de la structuration*. Paris : Presses universitaires de France.

- Graham J., Shakow D.M. (1990). Labour market segmentation and job-related risk : Differences in risk and compensation between primary and secondary labor markets. *American Journal of Economics and Sociology*, 49(3) : 305-323.
- Hall A., Forrest A., Sears A., Carlan N. (2006). Making a Difference. Knowledge Activism and Worker Representation in Joint OHS Committees. *Relations industrielles*, 61 (3) : 408-436.
- Harrisson D. (1988). La représentation du risque professionnel et l'autonomie ouvrière. *Sciences sociales et santé*, 6 (3-4) : 75-98.
- Hasle P., Kines P., Andersen L.P. (2009). Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention. *Safety Science*, 47 (1) : 9-19.
- Hasle P., Limborg H.J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial Health*, 44 (1) : 6-12.
- Horlick-Jones T. (2005). Informal logics of risk : contingency and modes of practical reasoning. *Journal of Risk Research*, 8(3) : 253-272.
- Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K.(2000). Bad jobs in America : Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (2) : 256-278.
- Industrie Canada. (2007). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises*, 43 p. Industrie Canada.
- Lamm F. (1997). Small businesses and OHS advisors. *Safety Science*, 25 (1-3) : 153-161.
- Lamm F., Walters D. (2004). Regulating Occupational Health and Safety in Small Businesses. In *OHS Regulation for a changing world*, eds Bluff, L., N. Gunningham and R. Johnstone, 94-119. Sydney : The Federation Press.
- Lawton R. (1998). Not working to rule : Understanding procedural violations at work. *Safety Science*, 28 (2) : 77-95.
- Lindstrom K., Schrey K., Ahonen G. et Kaleva S. (2000). The effects of promoting organisational health on worker well-being and organizational effectiveness in small and medium-sized enterprises. In *Healthy and Productive Work. An International Perspective*, 83-104. London : Taylor & Francis.
- Mélançon S., Alarie M. (2001). *Taux de survie des entreprises au Québec et taux de passage*, 25 p. Québec, Ministère de l'Industrie et du Commerce, Direction générale de la planification, Direction de l'analyse économique.
- Moule C. (1998). Regulation of Work in Small Firms : A View from the Inside. *Work, Employment and Society*, 12 (4) : 635-654.
- Mullen J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research*, 35 (3) : 275-285.
- Pohlmann C. (1999). *Étude sur la satisfaction en milieu de travail dans le secteur privé, secteur public*. FCEI.
- Quinlan M. et Mayhew C. (2000). Precarious employment, work re-organisation and the fracturing of OHS management. In *Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development*, eds Frick K., Jensen P.L., Quinlan M. and Wilthagen T., 175-198. Amsterdam : Pergamon.
- Rainnie A. (1985). Is small beautiful ? Industrial relations in small clothing firms. *Sociology*, 19 (2) : 213-224.

- Ram M., Edwards P. (2003). Praising Caesar not burying him : what we know about employment relations in small firms. *Work, Employment and Society*, 17 (4) : 719-730.
- Reinecke G. (2002). *Small Enterprises, Big Challenges. A Literature Review on the Impact of the Policy Environment on the Creation and Improvement of Jobs within Small Enterprises*, 46 p. ILO.
- Reynaud J.-D. (1989). *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Saari J., Bédard S., Dufort V., Hryniewiecki J., Thériault G. (1993). How Companies Respond to New Safety Regulations : A Canadian Investigation. *International Labour Review*, 132 (1) : 65-75.
- Simard M., Marchand A. (1995). A multilevel analysis of organisational factors related to the taking of safety initiatives by work groups. *Safety Science*, 21 (2) : 113-129.
- Simard M., Marchand A. (1997). Workgroups' propensity to comply with safety rules : the influence of micro-macro organisational factors. *Ergonomics*, 40 (2) : 172-188.
- Statistique Canada. (2007). *Emploi selon la taille de l'entreprise, par province et territoire*. Statistique Canada.
- Stokols D., McMahan S., Clitheroe H.C., Wells M. (2001). Enhancing corporate compliance with worksite safety and health legislation. *Journal of Safety Research*, 32 (4) : 441-463.
- Sundstrom-Frisk C. (1984). Behavioural control through piece-rate wages. *Journal of Organizational Change*, 1984 (6) : 49-59.
- Tait R., Walker D. (1998). Risk assessment in small enterprises. A study of attitudes and resource implications. *Journal of the Institution of Occupational Safety and Health*, 2(1) : 37-44.
- Vickers I., Baldock R., Smallbone D., James P., Ekanem I., Bertotti M. (2003). *Cultural Influences on Health and Safety Attitudes and Behaviour in Small Businesses*, 147 p. HSE, UK.
- Walters D. (2001). *Health and Safety in Small Enterprises. European Strategies for Managing Improvement*. Brussels : P.I.E.-Peter Lang.
- Walters D. (2005). The challenge of change for strategies on health and safety at work in the 21st century. *Policy and Practice in Health and Safety*, 3 (2) : 3-20.

NOTES

1. Selon Industrie Canada, 94,6 % des établissements employeurs au Canada et 95,8 % au Québec employaient moins de 50 travailleurs en 2006 ; par ailleurs, 38,7 % des salariés canadiens (Industrie Canada 2007) et 34,9 % des salariés du Québec (Statistique Canada 2007) étaient à l'emploi d'entreprises de moins de 50 employés en 2005.
2. Le système public québécois en SST comprend 1) la législation et la réglementation, 2) la Commission de santé et de la sécurité du travail (CSST) responsable de l'inspection des milieux de travail et du respect de la réglementation, de l'indemnisation des lésions professionnelles et du financement du régime via le système de cotisations des entreprises, 3) les organismes de contrôle et de services professionnels en SST, 4) les objectifs et les orientations qui y sont associés.
3. Depuis 1998, les entreprises associées à une mutuelle de prévention doivent aussi rencontrer cette exigence, quel que soit le secteur d'activité.
4. LSST 1979, articles 68 et 69.
5. LSST 1979, articles 58 et 59.

RÉSUMÉS

La santé et de la sécurité du travail (SST) dans les petites entreprises (PE) n'est pas formellement documentée au Québec faute de statistiques en fonction de la taille des entreprises. Les intervenants en SST rapportent toutefois que les travailleurs sont exposés à des risques importants et mal maîtrisés. Des entrevues avec des patrons et des employés de six PE manufacturières et avec des intervenants externes en SST sont utilisées pour décrire et expliquer les pratiques de prévention en rapport avec les deux principaux moyens de prévention de la LSST. Les intervenants en SST observent que les pratiques relatives à la participation des employés et à la prévention des risques à la source ne correspondent pas aux objectifs de la loi. Les résultats questionnent l'adaptation de l'approche du système québécois de SST pour les PE.

The state of OHS in small businesses (SB) is not formally documented in Québec due to the lack of OHS statistics based on company size. OHS practitioners, however, report that workers are exposed to major and poorly controlled hazards. Interviews with employers and employees in six manufacturing SBs and with outside OHS practitioners are used to describe and explain prevention practices in relation to the two main means of prevention in the legislation (AOHS). OHS practitioners observe that the practices relating to employee participation and risk prevention at source do not correspond to the legislation's objectives. The results question the adaptation of Québec's OHS system to the needs of SBs.

La salud y la seguridad en el trabajo (SST) dentro de las pequeñas empresas (PE) no esta formalmente documentada en Québec debido a la falta de estadísticas en función del tamaño de las empresas. Las personas que intervienen en SST reportan sin embargo, que los trabajadores están expuestos a riesgos importantes y mal controlados. Entrevistas con patronos y empleados de seis PE manufactureras y con las personas que intervienen en SST y que son externas a la empresa son utilizadas para describir y explicar las prácticas de prevención en relación con las dos principales herramientas de prevención de la Ley de la Salud y seguridad en el trabajo (LSST). Las personas que intervienen en SST observan que las prácticas relativas a la participación de los empleados y a la prevención de riesgos al origen no corresponden con los objetivos de la ley. Los resultados cuestionan la adaptación del enfoque del sistema quebequense de SST para las PE.

INDEX

Mots-clés : petites entreprises, pratiques de prévention, participation, prévention à la source, capacités

Keywords : small businesses, safety practices, participation, prevention at source, capacities

Palabras claves : pequeñas empresas, prácticas de prevención, participación, prevención al origen, capacidades

AUTEURS

DANIÈLE CHAMPOUX

IRSST, 505 boul. De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 3C2,
champoux.daniele@irsst.qc.ca

JEAN-PIERRE BRUN

Département de management, Pavillon Palasis-Prince, Université Laval, Québec (Québec) G1V
0A6, jean-pierre.brun@fsa.ulaval.ca