

A1.4

G
333

Université de Montréal

L'influence des caractéristiques syndicales sur
la participation directe des travailleurs en
santé et sécurité du travail

par
Jean-Claude Boivin
École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

MÉMOIRE
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.) en relations industrielles

Février 1998

© Jean-Claude Boivin, 1998

Page d'identification du jury

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
L'influence des caractéristiques syndicales sur
la participation directe des travailleurs en
santé et sécurité du travail

présenté par :
Jean-Claude Boivin

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Bernard Brody : Président-rapporteur

Marcel Simard : Directeur de recherche

Stéphane Renaud : Membre du jury

Mémoire accepté le : 12 mai 1998

SOMMAIRE

Cette recherche a pour objectif de vérifier l'influence des caractéristiques syndicales sur la participation directe des travailleurs en santé et sécurité du travail (SST). La variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST est définie en termes d'initiatives ouvrières, de comportements prudents et d'implications dans les activités de prévention.

Sur les caractéristiques syndicales, nous avons émis les hypothèses suivantes. Pour que la participation directe des travailleurs se développe et soit plus grande, il faut premièrement que le syndicat y soit favorable, qu'il ait donc une idéologie de participation indirecte. L'interaction de cette idéologie avec une des trois caractéristiques syndicales telles une structure plus développée, un mode de régulation atypique ou un plus grand militantisme devrait favoriser davantage cette participation directe des travailleurs en SST.

Dans notre modèle, nous avons ajouté des variables de contrôle qui sont documentées comme ayant un effet sur une des trois dimensions de notre variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST. Des variables telles l'implication des superviseurs, la cohésion et la coopération dans le groupe de travail, le taux de roulement, le niveau de risques, l'âge moyen et le climat des relations patronales-syndicales. Pour construire les variables et pour tester nos hypothèses, nous avons utilisé une base de données tirées d'une étude sur l'efficacité en gestion de la SST faite à partir d'un échantillon stratifié et non-proportionnel d'entreprises de 70 employés et plus dans le secteur manufacturier.

Les résultats de la présente recherche confirment, pour les variables de contrôle, l'effet de plusieurs variables sur la participation directe des travailleurs en SST. Parmi les variables considérées, l'implication des superviseurs est la variable la plus importante suivi

de la cohésion dans le groupe de travail et de la coopération entre les employés. Une dernière variable de contrôle est significative, c'est le taux de roulement dont la relation négative constatée avec la participation directe permettrait d'expliquer en partie la relation positive entre le taux de roulement et le taux d'accidents observée dans certaines études. L'ensemble des variables de contrôle explique 44% de la variance de la participation directe des travailleurs en SST.

Quant aux variables syndicales, elles n'expliquent que 4% de la variance. Les résultats au niveau des régressions montrent que deux variables syndicales ont un effet simple sur la participation directe. Ce sont le militantisme qui a un effet positif et le mode de régulation qui a un effet négatif et n'est pas dans le sens attendu. Ces effets apparaissent lors des dernières régressions à la condition que nous contrôlions les variables d'interaction d'idéologie de participation indirecte avec le mode de régulation et avec le militantisme. En regard de nos hypothèses, une seule a pu être vérifiée : c'est celle avec la variable d'interaction entre l'idéologie de participation indirecte et le mode de régulation atypique dont l'effet positif sur la participation directe va dans le sens attendu ($T=2.04$ à $p \leq .04$).

En somme, les deux variables prises séparément n'ont pas l'effet attendu puisque le mode de régulation atypique a un effet négatif tandis que l'idéologie de participation indirecte est neutre (absence de relation significative). Donc, seule une entreprise qui régularise la SST avec un syndicat dont l'idéologie en serait une de participation indirecte et dont le mode de régulation des parties serait atypique, peut s'attendre à augmenter la participation directe des travailleurs en SST.

Table des matières

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1	
OBJET ET PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE	4
1.1 Objet de la recherche	5
1.2 La question de recherche	7
1.3 Problématique de la recherche	8
1.3.1 Revue de la littérature pertinente	8
1.3.1.1 La participation des travailleurs en SST.	8
1.3.1.2 L'influence syndicale sur la participation	13
1.4 Le modèle conceptuel et les hypothèses	18
1.4.1 L'idéologie syndicale	20
1.4.2 Le militantisme	22
1.4.3 Le développement de la structure syndicale	22
1.4.4 Les modes de régulation	24
1.4.5 Les variables de contrôle	25
CHAPITRE 2	
MÉTHODOLOGIE	28
2.1 Échantillon et collecte des données	29
2.2 Opérationnalisation des variables	32
2.2.1 La variable dépendante : la participation directe des travailleurs à la régulation de la santé et sécurité au travail.	32
2.2.2 Les variables indépendantes	34
2.2.2.1 L'idéologie syndicale	34
2.2.2.2 Le militantisme	35
2.2.2.3 Le niveau de développement de la structure syndicale	35
2.2.2.4 Les modes de régulation	36
2.2.3 Les variables de contrôle	36
2.2.3.1 L'âge moyen de la main-d'oeuvre	36
2.2.3.2 Le taux de roulement	37
2.2.3.3 Le niveau de risques	37
2.2.3.4 L'implication des superviseurs en SST.	37
2.2.3.5 Le climat des relations patronales-syndicales	38
2.2.3.6 La cohésion du groupe de travail	38
2.2.3.7 La coopération dans le groupe de travail	38
2.3 Les méthodes d'analyse	39

CHAPITRE 3	
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	40
3.1 L'analyse univariée	41
3.1.1 La participation directe	41
3.1.2 Les variables de contrôle	41
3.1.3 Les variables syndicales	44
3.2 La matrice des corrélations	46
3.2.1 Avec la participation directe	46
3.2.2 Entre elles	48
3.3 Les tests d'hypothèses	49
CHAPITRE 4	
INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS	56
4.1 L'influence des variables syndicales	58
4.1.1 L'idéologie syndicale	58
4.1.2 L'interaction entre l'idéologie et la régulation	61
4.1.3 L'interaction entre l'idéologie et la structure	63
4.1.4 L'interaction entre l'idéologie et le militantisme	64
4.2 L'influence des variables de contrôle	66
4.3 Les limites de l'étude	68
CONCLUSION	70
BIBLIOGRAPHIE	82
ANNEXE	i

Liste des tableaux et figure

Figure I

Le modèle conceptuel	19
--------------------------------	----

TABLEAU I

DISTRIBUTION STATISTIQUE DES VARIABLES	42
--	----

TABLEAU II

MATRICE DES CORRÉLATIONS	47
------------------------------------	----

TABLEAU III

RÉSULTAT DES ANALYSES DE RÉGRESSION AVEC LES VARIABLES SIMPLES. VARIABLE DÉPENDANTE : PARTICIPATION DIRECTE DES TRAVAILLEURS EN SST	50
---	----

TABLEAU IV

RÉSULTAT DES ANALYSES DE RÉGRESSION AVEC LES VARIABLES D'INTERACTION. VARIABLE DÉPENDANTE : PARTICIPATION DIRECTE DES TRAVAILLEURS EN SST	54
---	----

INTRODUCTION

Dans un contexte économique de globalisation des marchés et face à la concurrence internationale, plusieurs entreprises remettent en cause leur organisation du travail. Afin d'améliorer leur efficacité, certaines recherchent l'adhésion des travailleurs aux objectifs de l'entreprise, leur implication et leur participation à la régularisation du travail (Alter, 1993; Hecksher, 1993).

Cette participation directe des travailleurs à la régulation du travail est équivoque et soulève différents scénarios pour les syndicats. À un extrême, un syndicat s'oppose à toute forme de participation directe parce que les intérêts des parties sont trop divergents et que cette collaboration met en danger la survie du syndicat. À l'autre extrême, le syndicat encourage cette participation directe puisque qu'elle répond à des aspirations d'autonomie et de contrôle des travailleurs sur leur travail et permet au syndicat de développer de nouveaux champs d'intervention.

Ce mémoire porte sur cette relation entre l'influence syndicale et le développement de la participation directe. Nous voulons analyser plus spécifiquement l'influence de différentes caractéristiques syndicales telles l'idéologie, la structure, le militantisme et les modes de régulation du syndicat sur la participation directe des travailleurs. Le champ d'application de cette recherche sera restreint au domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST).

Compte tenu du peu de recherches qui ont analysé cette relation, l'influence des caractéristiques sur la participation directe des travailleurs en SST, l'intérêt de ce mémoire pour les relations industrielles est double. D'une part, les entreprises syndiquées qui désirent améliorer leur efficacité avec les nouveaux modes de gestion basés sur une plus

grande participation des travailleurs afin d'être plus compétitives doivent tenir compte de l'influence syndicale potentielle sur cette évolution. D'autre part, les milieux de travail syndiqués qui cherchent à développer la participation des travailleurs en SST pour améliorer leur efficacité dans ce domaine et ainsi diminuer les coûts humains et financiers des lésions professionnelles s'interrogent également sur l'influence syndicale dans le développement de cette participation.

Le premier chapitre de ce mémoire traite de l'objet et de la problématique de la recherche. Le deuxième chapitre présente la méthodologie au niveau de l'échantillonnage et des données. Le troisième chapitre présente les résultats obtenus qui seront interprétés et discutés dans le chapitre quatre.

CHAPITRE 1
OBJET ET PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Certaines entreprises remettent en cause leur organisation traditionnelle du travail et développent de nouvelles formes d'organisation qui requièrent davantage la participation des travailleurs. L'expérimentation de cette participation peut prendre des formes différentes (directe ou indirecte) et se faire dans différents domaines dont celui de la SST.

1.1 Objet de la recherche

Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéresserons à une forme spécifique de participation des travailleurs soit la participation directe des travailleurs en matière de SST.

La participation directe des travailleurs fait référence aux interventions directes des travailleurs que ceux-ci peuvent exercer au niveau de l'atelier de travail. Ces interventions se font individuellement ou collectivement mais le plus souvent sur une base individuelle et directement auprès du superviseur. Un exemple tiré du domaine de la SST serait que les travailleurs interviennent directement auprès du superviseur pour faire réparer tel garde de sécurité défectueux ou proposent une mesure corrective à un danger qu'ils ont identifié.

Cette forme de participation est différente de la participation indirecte qui s'exerce par l'intermédiaire de représentants syndicaux ou autre (comité) pour intervenir sur des éléments qui préoccupent un ou plusieurs travailleurs. Par exemple en SST, le délégué syndical identifie le fait qu'il faut faire réparer le garde, apporterait ce point au prochain comité SST.

Cette participation directe des travailleurs pour accroître l'efficacité est un sujet assez neuf parce qu'elle est associée au nouveau mode de gestion plus participative. Depuis la division du travail, les entreprises recherchent une efficacité accrue avec différentes approches : de l'approche autoritaire au contrôle bureaucratique à l'approche paternaliste par le courant des relations humaines, et dernièrement le management participatif. Ce sujet est maintenant au coeur des préoccupations tant syndicales que patronales (CSN, 1991, 1995; FTQ, 1995, 1997). Cette recherche s'inscrit dans ces préoccupations et elle est d'actualité en SST en raison des coûts humains et financiers des lésions professionnelles.

La SST représente un domaine intéressant de l'organisation du travail pour toute entreprise qui désire améliorer son efficacité par la participation directe du travailleur à la régulation du risque. Au niveau financier, les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent un coût direct de 1.7 milliard (\$) pour l'année 1996 auquel il faut ajouter le coût indirect qui, au minimum, est équivalent aux coûts directs (Brody et al, 1990) pour une perte totale d'au moins 3.4 milliards pour l'ensemble des entreprises au Québec. Au niveau humain, environ 130,000 accidents ont été déclarés (absence de plus d'un jour) en 1996 dont plusieurs ayant des séquelles permanentes avec les drames humains qui les accompagnent (CSST, 1997).

Cette recherche est aussi d'actualité pour toutes les entreprises intéressées par les nouvelles tendances de gestion qui visent à changer l'organisation du travail axée sur l'autorité, la contrainte et le contrôle, vers une organisation basée sur le consentement, l'implication, l'autonomie et la participation des salariés afin de puiser dans les ressources

que représentent les savoir-faire individuels ou collectifs dont disposent les salariés et qui ne sont pas utilisés à pleine capacité dans le modèle traditionnel. (Tixier, 1988; Linhart, 1993; Laville, 1993; Lapointe, 1993; Murray et Verge, 1993; Segrestin, 1993; Bélanger et Breton, 1993).

1.2 La question de recherche

Dans ce contexte, la question que nous nous posons est de savoir si la participation des travailleurs en SST est influencée par des caractéristiques syndicales.

Si le développement de la participation directe des travailleurs est vu comme un changement permettant de mobiliser la capacité d'initiative du travailleur, et, si participer implique plus de problèmes de coordination et conséquemment plus de mécanismes de régulation de la participation (Chouraqui, 1994), on peut supposer que les syndicats deviennent déterminants pour organiser cette autonomie et assurer sa légitimité (Segrestin, 1993; Gagnon, 1994).

Plus précisément, on peut penser que certains syndicats sont plus favorables à la participation directe compte tenu de leurs caractéristiques syndicales telles que leur idéologie, leur structure d'organisation, leur militantisme ou leurs modes d'implication.

Sur cette question de l'influence possible des syndicats sur la participation directe des travailleurs, la recherche empirique est à l'état embryonnaire. En fait, il n'existe aucune étude publiée, à notre connaissance, qui a tenu compte des caractéristiques des syndicats dans l'analyse de la participation directe des travailleurs. Conséquemment, cette

recherche peut apporter de nouvelles données et contribuer au débat sur les stratégies syndicales face à la participation directe des travailleurs.

1.3 Problématique de la recherche

En premier lieu, il s'agit de faire une revue de la littérature pertinente. Par la suite, nous présenterons le modèle conceptuel et les hypothèses de recherche.

1.3.1 Revue de la littérature pertinente

Cette revue de littérature se fera en deux temps. En premier, nous ferons un bilan des différentes recherches sur la participation directe des travailleurs en santé et sécurité au travail. Deuxièmement, nous examinerons une littérature plus large pertinente à l'étude de l'influence des caractéristiques syndicales sur la participation directe des travailleurs en général.

1.3.1.1 La participation des travailleurs en SST.

La loi sur la SST (LRQ, c. S-2.1) est une loi qui voulait moderniser la régulation de la SST en définissant de nouveaux droits et obligations pour chaque acteur concerné. Cette loi a créé un nouveau mode de régulation en redistribuant les rôles : l'état diminue son rôle dans la régulation (réglementation) et augmente la participation d'autres acteurs (salariés, employeurs, organisations syndicales et patronales) dans la production et l'application des règles.

Elle donne un droit d'expression aux salariés en établissant un paritarisme officiellement et légalement reconnu. Dans cette loi, ce droit d'expression est structuré principalement pour permettre aux travailleurs de s'exprimer, de participer indirectement par le biais de représentants au niveau du comité de SST ou par le représentant à la prévention. Elle établit certains mécanismes de participation indirecte afin que les accidents du travail puissent diminuer.

Notre recherche ne porte pas sur la participation indirecte, i.e. par le biais de représentants, mais sur la participation directe des travailleurs à la régulation de la SST que nous pourrions définir comme un ensemble de comportements et d'implications actives des travailleurs et des groupes de travail en matière de SST au niveau de l'atelier de travail. Sur ce plan, la loi sur la SST (LRQ, c. S-2.1) n'est pas complètement muette puisque l'article 49 définit certaines obligations de comportement du travailleur. Notamment, une obligation d'accomplir son travail prudemment en prenant "les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intérêt physique" (a.2) et en veillant "à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail" (a.3). Également, une obligation de participer aux efforts de prévention de l'entreprise en prenant "connaissance du programme de prévention qui lui est applicable" (a.1), en aidant à "l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles sur le lieu de travail" (a.5) et en collaborant "avec le comité de santé et de sécurité, et (...) avec toute autre personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements" (a.6).

Sur ces comportements et plus généralement sur cette participation directe en SST, nous avons trouvé quelques études. Les quelques recherches existantes portent soit sur les effets de la participation directe des travailleurs, soit sur les facteurs qui influencent cette participation directe.

En ce qui regarde les effets de la participation directe des travailleurs à la régulation de la SST, il existe deux (2) recherches qui montrent que des taux inférieurs d'accidents de travail sont significativement associés avec différents aspects de cette participation.

Cette efficacité de la participation ouvrière a d'abord été mise en évidence lors d'une étude qualitative de quatorze (14) groupes de travail dans sept (7) entreprises (Dwyer, 1992). Les résultats de cette étude tendent à montrer que les groupes de travail ayant davantage d'initiatives, de contrôle sur l'organisation de la sécurité dans leur travail ont moins d'accidents de travail que ceux ayant moins d'initiatives, de contrôle.

Simard et Marchand (1996) arrivent à une conclusion semblable lors d'une étude plus quantitative ayant porté sur les groupes de travail de 97 entreprises. Les résultats montrent que plus les groupes de travail prennent d'initiatives sécuritaires, plus bas est le taux d'accident du travail après avoir contrôlé un ensemble de variables confondantes. En comparaison, selon cette étude de Simard et Marchand, les comportements de prudence, qui sont une autre dimension de la participation directe des travailleurs en SST, ne semblent pas avoir un effet mesurable sur les taux d'accidents de travail. L'explication étant que dans un contexte où les conditions concrètes de travail s'éloignent souvent des conditions planifiées, il apparaît évident que la capacité d'initiative des travailleurs de réagir face à ces déviations soit plus déterminante que la prudence compte tenu que les

protocoles de sécurité prescrits deviennent peu applicables et peuvent parfois être dangereux.

De plus, les résultats de cette dernière étude montrent que la présence de mécanismes de participation indirecte tels les comités de sécurité ou les délégués à la sécurité semble favoriser modestement le développement de la capacité d'initiative ouvrière mais ne représente pas en soi un facteur d'efficacité supérieure pour les entreprises.

Dans cette étude, l'initiative ouvrière est définie en termes d'actions des travailleurs pour améliorer la sécurité ou d'implications dans la production des règles de sécurité alors que la prudence est définie en termes d'application par les travailleurs des règles de sécurité prescrites par l'entreprise. Ces règles sont établies unilatéralement par l'employeur ou conjointement avec les représentants des employés.

Quant aux facteurs qui influencent la participation directe, il y a plusieurs recherches sur les facteurs psychologiques qui influencent les comportements reliés à la prudence tel que le port d'équipements sécuritaires (Wilde, 1982; Hale, 1990; Landeweerd, 1990; Peters, 1991). Mais, il y a moins de recherches sur les facteurs socio-organisationnels qui influencent la prudence, l'initiative ou d'autres comportements sécuritaires.

Dans une recherche récente effectuée auprès de 1061 groupes de travail de 97 établissements, Simard et Marchand (1997) examinent l'impact de variables micro et macro organisationnelles sur les comportements de prudence des travailleurs et montrent qu'ils sont essentiellement influencés par trois facteurs micro-organisationnels : le degré de

cohésion et de coopération dans le groupe de travail ainsi que l'approche participative des superviseurs en SST.

En ce qui concerne la propension des travailleurs à prendre des initiatives sécuritaires, une autre étude de Simard et Marchand (1995) sur la même base de données montre que le niveau d'initiative ouvrière était influencée par l'aspect non-routinier du travail, le niveau de coopération et de cohésion du groupe ainsi que l'approche participative des superviseurs. L'aspect non-routinier de l'organisation du travail étant lui-même dépendant du secteur d'activités tandis que la cohésion et l'approche participative était dépendante de la structure de l'entreprise.

Une dernière dimension de la participation des travailleurs en SST est leur implication dans des activités organisées de prévention ou des programmes de sécurité. Cette dimension a été étudiée dans une recherche auprès de 396 travailleurs de 8 entreprises d'Israël (Goldberg et al., 1991). Il ressort de cette recherche que la propension à participer aux programmes de SST était clairement reliée à la perception du niveau de risques, à la cohésion du groupe de travail, au niveau d'information des travailleurs en sécurité et au climat organisationnel, particulièrement le support des contremaîtres.

Cependant, aucune étude, à notre connaissance, ne s'est intéressée jusqu'ici à l'influence syndicale sur la participation des salariés à la SST définie en termes d'initiative, de prudence et d'implication dans les activités de prévention.

1.3.1.2 L'influence syndicale sur la participation

La question de l'influence des caractéristiques syndicales sur le phénomène général de la participation directe des travailleurs n'a pas été abordée dans la littérature tant théorique qu'empirique. Les auteurs qui ont abordé la question de la participation l'ont fait soit en ayant en perspective les effets de la participation directe des travailleurs sur la vie syndicale soit en étudiant les caractéristiques du syndicat qui peuvent influencer le syndicat à participer à des réorganisations du travail, soit en fait la participation indirecte.

Rapidement sur la question des effets de la participation directe sur la vie syndicale, des auteurs (Murray et Verge, 1993; Paquet, 1994 et Gagnon 1994) en ont souligné les dangers potentiels. La discussion se résume le plus souvent à une valse à quatre temps : la participation directe amène une satisfaction des travailleurs, la satisfaction entraîne une diminution de l'instrumentalité syndicale, cette baisse remet en question la légitimité du syndicat, l'affaiblissant d'autant.

Pour un syndicat dont la participation directe des membres amènerait une trop grande solidarité avec l'employeur au point d'être identifié aux intérêts de ce dernier, il s'établirait une méfiance (Gagnon, 1994), voire même une coupure entre les membres et les officiers qui pourrait affaiblir le syndicat. D'ailleurs, un auteur (Wells, 1993) avance que les formes plus participatives d'organisation du travail sont plus efficaces dans une entreprise non syndiquée et sont incompatibles avec un syndicat, compte tenu des intérêts divergents entre les parties. Selon Wells, la participation des travailleurs à ces programmes a pour effet de renforcer le pouvoir de l'employeur, de diminuer celui du

travailleur et d'affaiblir le syndicat. Dans une telle situation, le syndicat ne peut être mitoyen; il collabore ou il s'oppose.

Quant à la littérature sur les syndicats et la participation indirecte, elle est cependant à considérer puisque tous les auteurs abordent cette question en ayant comme postulat implicite que l'implication du syndicat sera suivie d'une participation des travailleurs. Ce postulat découle des deux (2) dimensions de sa fonction de courroie de transmission (Gagnon, 1994) ou de relais (Crozier, 1977) : 164-182). La première dimension d'un syndicat est d'informer l'employeur des demandes des travailleurs pour que l'entreprise puisse les satisfaire. La deuxième dimension de sa fonction est de représenter l'employeur et ses intérêts auprès des travailleurs auxquels il doit imposer le respect des règles négociées avec l'employeur. Dans cette logique, si un syndicat est favorable à participer, c'est que cette orientation correspond à une demande de ses membres et/ou découle d'une entente avec l'employeur sur laquelle il devra faire cheminer ses membres. Par conséquent, si la participation indirecte ouvre la voie à la participation directe des travailleurs, les caractéristiques syndicales devraient influencer de la même façon les deux formes de participation puisque les membres qui vont suivre leurs officiers et leur syndicat seront les travailleurs qui participent.

Dans cette perspective, la majorité des auteurs (Segrestin, 1993; Alter, 1993; Laplante et Harrison, 1994; Gagnon, 1994) jugent la présence d'un syndicat nécessaire pour que même la participation indirecte soit effective puisqu'il est le seul à pouvoir garantir la légitimité d'une telle participation aux travailleurs. Cependant, un de ces auteurs (Gagnon, 1994) avance que la présence d'un syndicat n'est pas suffisante mais qu'il

faut en plus l'accord ou la collaboration du syndicat pour qu'un employeur puisse réorganiser le travail dans une orientation plus participative. "La collaboration des salariés peut en outre se trouver grandement facilitée si la structure syndicale exprime son accord ... pour peu bien entendu que l'allégeance au syndicat soit bonne" (idem : 98).

Cette dernière réflexion suggère que la participation des travailleurs est facilitée par un syndicat à la condition que ce dernier donne son accord, donc qu'il ait une idéologie favorable à cette participation et à la condition que l'adhésion des travailleurs au syndicat soit forte, ce qui réfère à la question du militantisme syndical des travailleurs. Cette réflexion de Mona-Josée Gagnon est donc éclairante quant à l'hypothèse de deux caractéristiques syndicales pouvant influencer le développement de la participation directe des travailleurs, soit une idéologie syndicale favorable à la participation indirecte avec l'employeur d'une part, et un fort militantisme syndical d'autre part.

Un autre auteur (Lapointe, 1993) a développé des hypothèses sur la participation indirecte des syndicats en fonction de l'idéologie du syndicat ou du type de syndicalisme. À un extrême, il réfère au syndicat de boutique dont les intérêts sont subordonnés à ceux de l'employeur et qui demeure impuissant à organiser toute forme de participation. À l'autre extrême, il y a un syndicat marxiste ou de classe qui refuse toute subordination du travailleur et dont le sens de l'action collective vise à abolir le droit de propriété et en ce sens, toute forme de participation sera combattue par le syndicat puisqu'elle demande une adhésion aux objectifs de l'entreprise, une différenciation des individus. Ces extrêmes se trouvent rarement à l'aube du vingt-et-unième siècle. Nous sommes le plus souvent en

présence d'un syndicat fordiste qui désire soit rester un syndicat d'affaires, soit devenir un "nouveau" syndicat (Lapointe, 1993; Durand, 1986).

Le syndicalisme d'affaires résistera le plus souvent à toute forme de participation parce qu'idéologiquement la conception de son rôle se limite à négocier des salaires et à protéger les salariés contre les mesures disciplinaires de l'employeur. Tandis que les nouveaux syndicats utiliseront cette participation avec l'entreprise pour faire passer le sens de leur action collective du niveau opérationnel au niveau stratégique de l'entreprise et agrandir ainsi le champ de leur action collective. Donc, il faut en premier une idéologie syndicale favorable à la participation indirecte pour que cette dernière se concrétise efficacement.

Cette relation entre l'idéologie et la participation a été abordée empiriquement dans une recherche (Laplante et Harrison, 1994) portant sur six usines. Cette recherche montre qu'en l'absence d'un syndicat de l'usine ou dans la démarche d'implantation dans l'usine, l'implication est limitée dans ses formes (opérationnelle, consultative) et dans le nombre de travailleurs impliqués. En présence d'un syndicat et d'une élaboration conjointe du projet, les formes de participation sont plus développées (stratégique et opérationnelle, consensuelle) et touchent un plus grand nombre de travailleurs. Les auteurs rapportent que l'adhésion du syndicat est essentielle pour que les travailleurs collaborent au projet compte tenu de sa capacité à bloquer ou à limiter ces projets de participation indirecte et directe. Pour que les autres parties, employeur et syndicat, coopèrent dans un projet, il faut que les intérêts des deux parties se rencontrent (idem, 567). En somme, il faut que l'idéologie du syndicat soit favorable à la participation.

En ce qui a trait à d'autres caractéristiques syndicales telles le militantisme, la structure syndicale et le mode de régulation, il n'existe aucune recherche qui met en relation ces caractéristiques avec la participation qu'elle soit directe ou indirecte. Tout au plus, certaines recherches constatent qu'il existe des modes de régulations qui diffèrent d'un syndicat à l'autre et que cette différence est liée à la culture organisationnelle du syndicat.

Par exemple, Bourque et Rioux (1993) ont montré que, sur la question de la flexibilité fonctionnelle (décloisonnement des métiers, élargissement des tâches), des syndicats préféraient des lettres d'intention ou des déclarations générales alors que d'autres syndicats voulaient que ces ententes fassent l'objet de dispositions spécifiques de la convention collective. On trouve des observations semblables sur les différents modes de régulation lors de changements technologiques (Laflamme et Vallée, 1987), lors des arrangements locaux dans le secteur sociosanitaire québécois (Bernier et Tousignant, 1993) ou lors d'implantations d'innovations organisationnelles (Bergeron et Al, 1993). Dans ce dernier cas, les modes de régulation étaient conséquents ou conformes à la culture organisationnelle du syndicat : tout écrire afin que les agirs soient conformes à la convention ou procéder par une entente verbale suivi d'une entente écrite.

En somme, si certaines caractéristiques d'un syndicat influencent sa participation dans les nouvelles formes d'organisations du travail, nous pourrions extrapoler ces résultats à la participation directe des travailleurs étant donné que la participation d'un syndicat implique que les membres vont suivre puisque cette participation les concerne en premier lieu. La capacité d'un syndicat d'influencer réside alors dans son idéologie qui

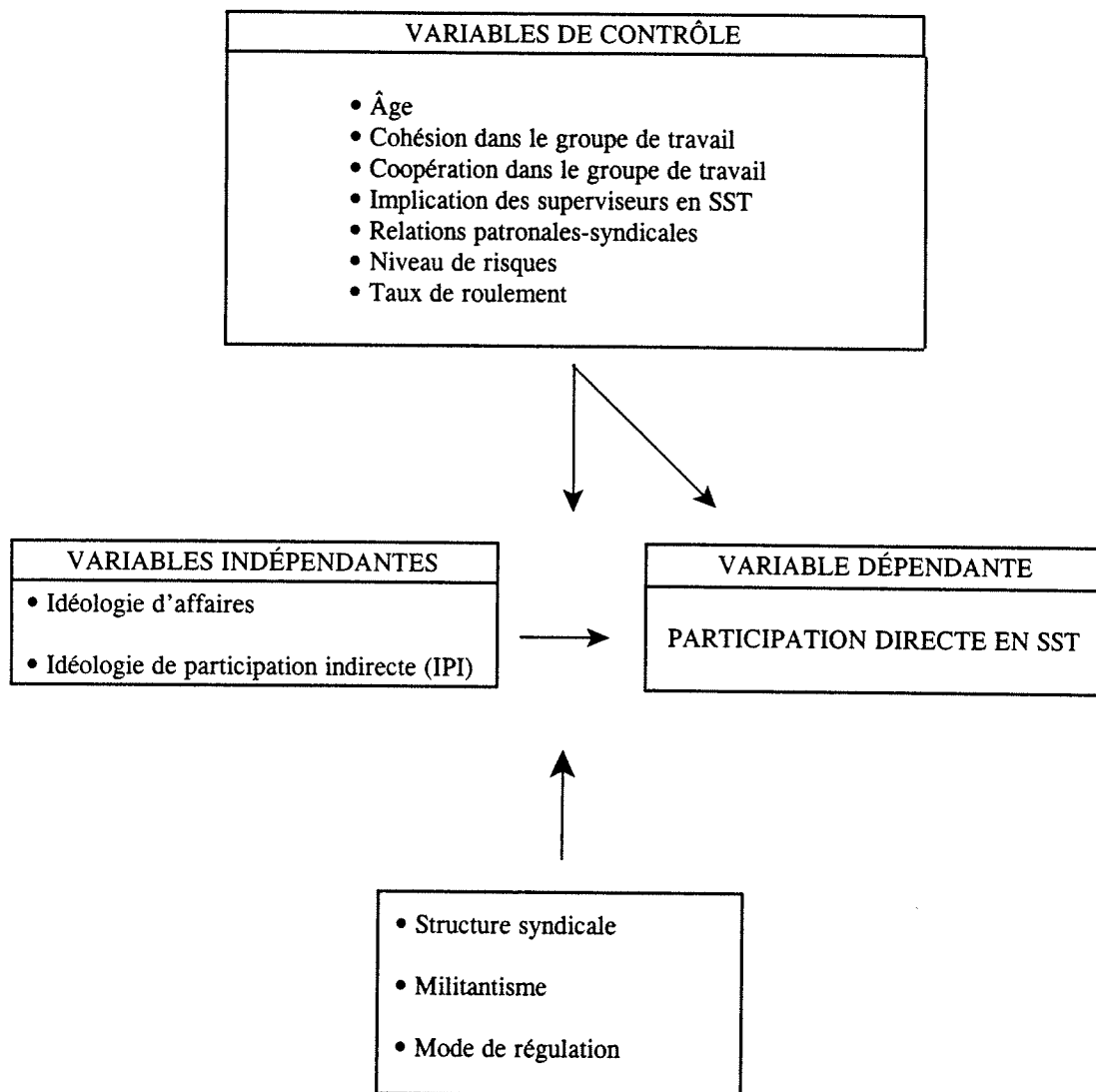
permet de regrouper ses membres vers un objectif commun et, par la suite, dans sa structure syndicale qui l'aide à atteindre son objectif, dans son militantisme qui lui permet de mobiliser et de créer une solidarité entre les membres, dans un mode de régulation qui facilite davantage la participation directe des travailleurs.

1.4 Le modèle conceptuel et les hypothèses

Dans notre modèle (cf. Figure I), la participation directe des travailleurs à la SST dans ses dimensions d'initiative, de prudence et d'implication dans les activités de prévention est la variable dépendante influencée par les caractéristiques syndicales telles que le développement de la structure syndicale, le militantisme et les modes de régulation à la condition que l'idéologie syndicale soit favorable à la participation des travailleurs.

Figure I

Le modèle conceptuel



Pour déterminer l'influence des caractéristiques syndicales (variables indépendantes) sur la participation directe des travailleurs en SST (variable dépendante), nous devons contrôler un ensemble de variables qui ont déjà été documentées comme ayant un impact sur un aspect ou l'autre de la participation directe des travailleurs en SST. Ces variables de contrôle sont l'âge de la main d'oeuvre, le taux de roulement, le niveau de cohésion et de coopération dans le groupe de travail, le niveau de risques et le niveau d'implication des superviseurs en SST, auxquelles nous avons ajouté le climat des relations patronales-syndicales.

À partir des variables de ce modèle, nous énonçons les hypothèses suivantes que nous opérationnaliserons par la suite afin de les tester.

1.4.1 L'idéologie syndicale

Les syndicats varient selon le sens de leur action collective et par les objets de négociation sur lesquels porte leur action collective (Reynaud, 1991). Face à la participation directe des travailleurs à la régulation de la SST, les syndicats vont adopter une stratégie en fonction du sens de leur action collective.

Cette action collective varie le plus souvent entre un syndicalisme fordiste d'affaires et un nouveau syndicalisme (Lapointe, 1993). Pour le syndicalisme fordiste, l'action collective ne vise pas l'organisation du travail, qui fait partie des droits de gérance qui ne sont pas contestés, mais vise à limiter l'arbitraire patronal par une standardisation, une classification des tâches, à donner une sécurité d'emploi par l'ancienneté. Ce type de syndicalisme utilisera son rapport de force, selon le contexte économique, pour retirer le

maximum de rémunération, pour améliorer les acquis et pour limiter les concessions à tous ces niveaux. Un syndicat fordiste se cantonne dans les règles de jeu existantes et son action collective porte sur l'amélioration des conditions salariales, l'établissement ou la négociation des règles qui seront inscrites dans une convention collective ainsi que leur application en cours de convention. Cette idéologie nous semble difficilement conciliable avec la participation directe qui demande souplesse et flexibilité au niveau des classifications et des mouvements de main d'oeuvre.

Pour le nouveau syndicalisme, l'action collective vise à agrandir le champ de négociation pour inclure la participation afin d'accorder plus d'autonomie et de responsabilités et d'accroître le pouvoir du syndicat et du travailleur sur son travail. En ce sens, le syndicat participe à des comités sur la réorganisation du travail, à la régulation de la participation en contrepartie d'une participation du syndicat à la prise des décisions au niveau de la gestion financière ou de la finalité de la production. Ce type de syndicalisme montre suffisamment de convergence d'intérêts entre le syndicat et l'employeur pour que l'idéologie favorise une plus grande participation directe.

(Hypothèse no. 1) Moins l'idéologie d'un syndicat sera "d'affaires" ou fordiste, plus la participation directe en SST sera grande.

(Hypothèse no. 2) Plus l'idéologie sera favorable à la participation indirecte, plus la participation directe des travailleurs à la régulation de la SST sera grande.

1.4.2 Le militantisme

Le militantisme est souvent galvaudé et généralement associé à tort à la force du syndicat, à sa capacité à faire des gains et à ne pas faire de concessions. Pour nous, le militantisme c'est la volonté des membres de participer aux activités syndicales et de créer un esprit de corps, une solidarité pour atteindre un but visé. Le militantisme devient un "amplificateur" de l'idéologie syndicale : les travailleurs sont plus nombreux à dire, à montrer ou à démontrer leur adhésion à l'idéologie syndicale.

En présence d'une idéologie qui favorise la participation des syndiqués, le militantisme aura pour effet d'augmenter cette participation. Et, l'inverse sera aussi vrai; en présence d'une idéologie défavorable à la participation syndicale, le militantisme entraînera une diminution ou empêchera cette participation directe. Cependant, si l'idéologie syndicale est favorable, elle requiert davantage un syndicat militant pour encadrer et réguler efficacement la participation directe des syndiqués.

De plus, la solidarité fait en sorte que les syndiqués vont réclamer la généralisation à tous les membres des acquis, des avantages liés à la participation.

(Hypothèse no. 3) L'interaction d'une idéologie syndicale plus favorable à la participation indirecte et d'un plus grand militantisme devrait favoriser une plus grande participation directe des travailleurs à la régulation de la SST.

1.4.3 Le développement de la structure syndicale

Pour qu'un travailleur participe réellement, il lui faut une garantie que son autonomie et son droit à l'expression deviennent légitimes. Car une vision réaliste des

dirigeants montre que ceux-ci “incitent à l’innovation, puis l’institutionnalisent et souvent de façon régressive” (Alter, 1993 : 84). Ce sentiment de confiance sera accru en présence d’un syndicat dont l’idéologie est favorable à la participation directe et dont la structure est développée afin d’atteindre les objectifs établis par l’idéologie. En effet, une structure permet de formaliser et de réguler la participation des travailleurs en créant des mécanismes de coordination qui permettent d’encadrer le processus.

Si les modalités de participation directe sont établies par un comité conjoint (mécanisme de participation indirecte) où les travailleurs ont pu s’exprimer par un représentant, leur adhésion au projet sera plus grande ainsi que leur intérêt à participer. Un travailleur respectera plus facilement la consigne de sécurité si elle a été établie conjointement avec le syndicat qu’imposée unilatéralement par l’employeur et encore plus si elle a été préalablement discutée dans un comité syndical en SST.

Bref, tous ces aspects structuraux (comité syndical en SST, représentant à la prévention, comité pour l’établissement des modalités de participation, etc...) donnent une plus grande assurance aux travailleurs que les intentions de l’idéologie de favoriser la participation vont se réaliser dans le respect de leurs intérêts.

(Hypothèse no. 4) L’interaction d’une idéologie syndicale plus favorable à la participation indirecte et d’une structure syndicale plus développée devrait favoriser une plus grande participation des travailleurs à la SST.

1.4.4 Les modes de régulation

La participation des travailleurs aux différents processus de régulation nécessite un changement de la part du syndicat par rapport à son rôle traditionnel qui est de déterminer des règles uniformes et rigides, des règles où les rôles et les statuts sont bien définis, des règles qui portent sur la forme et les procédures, ce qui est difficilement conciliable avec cette participation directe qui implique quant à elle une diversité et une flexibilité des règles, des règles substantielles et de fond où les rôles et les statuts sont évolutifs. En somme, le syndicat doit passer d'une régulation du travail dans l'instabilité à une régulation de l'instabilité dans le travail. Cette instabilité qui accompagne la participation directe soulève autant de problèmes que de possibilités de satisfaction et nécessite de ce fait une régulation conjointe pour légitimer la participation (Wells, 1993).

Tout comme l'idéologie, le mode de régulation fait partie de la culture organisationnelle d'un syndicat et varie selon la culture du syndicat. Un syndicat qui adopte un mode de régulation atypique favorisera la participation directe puisque ce mode favorise souvent une décentralisation dans les prises de décision et l'existence d'une négociation continue basée sur les pouvoirs que détiennent les parties en tant qu'acteur quotidien (Vallée, 1989) dans l'entreprise.

Tandis qu'un syndicat qui utilise un mode de régulation légaliste et la stratégie réglementaire qui y est associée représente un facteur de centralisation qui ne devrait pas favoriser la participation directe à la base. Pensons à une demande d'un travailleur en SST : si la culture syndicale est légaliste et consiste à suivre les lignes d'autorité, i.e. du travailleur au délégué au comité syndical SST au comité conjoint SST pour redescendre par

le directeur des ressources humaines au directeur du département pour finir au superviseur, il sera alors très difficile de changer cette culture pour celle d'échange directe entre le travailleur et le superviseur.

En SST, la loi sur la SST est une loi qui structure la participation indirecte notamment avec le comité SST, si telle est l'idéologie du syndicat. Par conséquent, si le syndicat a une idéologie de participation indirecte et un mode de régulation atypique, il se trouve à combiner deux (2) caractéristiques qui le placent dans des conditions optimales pour influencer favorablement le développement de la participation directe des travailleurs de la base en SST.

(Hypothèse no. 5) L'interaction d'une idéologie favorable à la participation indirecte et d'un mode de régulation atypique devrait favoriser une plus grande participation directe des travailleurs à la SST.

1.4.5 Les variables de contrôle

Face à ces variables, notre objectif n'est pas de tester des hypothèses définies mais de les contrôler lors de notre analyse multivariée. À cet égard, nous n'émettrons pas d'hypothèses mais nous retiendrons certaines variables qui avaient eu un impact lors de recherches précédentes (Goldberg et al., 1991; Simard et Marchand, 1995 et 1997) sur les dimensions de notre variable dépendante. Ces auteurs rapportent différentes études qui expliquent et confirment l'importance de ces variables.

Concernant l'entreprise, ce sont le niveau de risques, le degré d'implication des superviseurs en SST et le climat des relations patronales syndicales. Concernant la main

d'oeuvre, ce sont l'âge et le taux de roulement; en regard du groupe de travail, ce sont le niveau de cohésion et le niveau de coopération.

Nous considérons ces variables parce qu'elles se sont avérées influentes sur l'une ou l'autre des dimensions de la participation directe des travailleurs en SST lors d'études antérieures. Ainsi, une main d'oeuvre plus âgée et un taux de roulement peu élevé sont des indices de stabilité et favorisent la constitution de collectifs de travail. Une stabilité qui permet une meilleure connaissance des règles de sécurité prescrites, un partage des savoirs-faires et des expériences entre les travailleurs qui facilitent l'initiative sécuritaire.

Quant au niveau de risques, l'étude de Goldberg et al. (1991) a montré que plus il est perçu élevé par les travailleurs plus ces derniers sont enclins à participer à des activités organisées de prévention.

De la même façon, l'implication des superviseurs en SST favorisera le développement des activités de prévention et l'implication des travailleurs dans ces activités ainsi que le respect des protocoles de sécurité prescrits tout en permettant une plus grande cohésion et une plus grande coopération dans le groupe de travail.

La cohésion qui permet de normaliser les comportements individuels valorise les règles et leur respect par les travailleurs. Tandis que la coopération entre les travailleurs et entre ces derniers et le superviseur permet une meilleure communication des informations et une plus grande ouverture face aux problèmes de SST, facilitant d'autant l'initiative (suggestion ou action) des travailleurs dans la régulation des risques et le respect des règles de sécurité.

Enfin, le climat des relations patronales-syndicales qui n'a pas été, à notre connaissance, étudié en rapport avec la participation directe des travailleurs en SST, devrait, s'il est mauvais, rendre plus difficile la cohésion et la coopération dans les groupes de travail et ainsi diminuer la capacité d'initiative des travailleurs.

CHAPITRE 2
MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente la méthodologie utilisée pour cette étude concernant l'influence des syndicats sur la participation directe des travailleurs à la régulation des risques en santé et sécurité au travail. En premier lieu, nous présentons le mode de constitution de l'échantillon et la méthode de collecte des données, suivi de l'opérationnalisation des variables et des méthodes d'analyse.

2.1 Échantillon et collecte des données

Les données analysées dans cette recherche sont tirées de l'étude Simard, Lévesque et Bouteiller (1988) portant sur l'efficacité en gestion de la sécurité au travail dans les entreprises de soixante-dix (70) employés et plus du secteur manufacturier.

Les chercheurs ont opté pour un modèle d'échantillonnage stratifié et non proportionnel afin d'obtenir la participation de cent (100) entreprises tirées de la population des mille quatre-vingt-quinze (1095) entreprises de soixante-dix (70) employés et plus répartis dans vingt (20) secteurs de l'industrie manufacturière du Québec¹. Ils ont privilégié l'établissement industriel comme unité d'analyse puisque c'est à ce niveau que s'applique la Loi sur la santé et la sécurité au travail et qu'il était plus facile de délimiter les acteurs pour l'obtention des données.

L'échantillon final a été obtenu en appliquant la méthode du quota à un bassin d'entreprises pré-sélectionnées au hasard systématique et reportées en trois strates définies par la taille. Donc, l'échantillon comprend vingt-cinq pour cent (25%) de petites

¹Aliments, boissons, tabac, plastique, cuir, textile, habillement, bois, meuble, papier, imprimerie, produits métalliques, machinerie, matériel de transport, métaux, produits électriques, produits minéraux, pétrole et charbon, produits chimiques, autres.

entreprises (moins de cent cinquante (150) employés)², quarante-deux pour cent (42 %) de moyennes entreprises (cent cinquante-et-un à quatre cents employés (151 à 400) et trente-trois pour cent (33 %) de grandes entreprises (quatre cent un (401) employés et plus).

Afin de pouvoir tester nos hypothèses sur l'influence des variables syndicales en regard de la participation des travailleurs à la régulation de la sécurité au travail, certaines caractéristiques devaient être présentes dans les établissements tirés de cet échantillon.

Ainsi, dans chaque établissement, il devait être présent 1) un groupe de contremaîtres de production pour mesurer la participation et 2) un syndicat. Cette dernière condition a fait perdre onze (11) établissements et ramène la taille de l'échantillon à quatre-vingt-neuf (89) établissements. Par ailleurs, certains questionnaires n'ayant pas été remplis par le président du syndicat, le nombre final d'établissements de l'échantillon est de 75.

La base de données fut construite dans le cadre d'une problématique de gestion de la santé-sécurité au travail qui implique généralement la participation de nombreux intervenants à tous les niveaux de l'entreprise. Cette particularité exige, pour obtenir des données fiables, d'aller chercher des informations auprès d'un maximum d'intervenants et exclut par ce fait l'utilisation d'entrevues pour la collecte de données.³

²Cette catégorisation des entreprises privilégiée par les chercheurs n'est plus utilisée aujourd'hui mais importe peu puisque la taille de l'entreprise n'est pas considérée.

³Les raisons du refus de participer ont été dans l'ordre décroissant : 1) l'entreprise était en période de négociation collective; 2) l'entreprise vivait une période d'instabilité en santé-sécurité (départ du coordonnateur en SST, formation d'un comité en SST, etc...); 3) l'entreprise était en période de forte production laissant peu de disponibilités aux personnes pour cette recherche; 4) la problématique de l'entreprise était axée sur les questions de santé alors que la problématique de la recherche était axée sur les accidents; 5) un désintérêt de l'entreprise pour la santé-sécurité.

C'est pourquoi l'équipe de Simard, Lévesque et Bouteiller (1988) a utilisé une méthode basée sur des questionnaires standardisés et auto-administrés, selon laquelle chaque répondant complète son questionnaire sans assistance extérieure. Cependant, une entrevue de deux (2) heures avec le responsable du dossier santé-sécurité avait lieu dans chaque entreprise afin de convenir des modalités d'application de la recherche ainsi qu'une visite des lieux afin d'évaluer l'état de la SST dans l'entreprise.

Dans chaque établissement, une batterie de treize (13) questionnaires furent administrés, en totalité ou en partie, selon la structure organisationnelle de chaque entreprise. Ceci a permis d'obtenir des informations des personnes suivantes : un membre de la haute direction, le directeur de la production ou son équivalent, tous les surintendants de départements, tous les contremaîtres ou superviseurs de premier niveau, le directeur du personnel ou son équivalent, le responsable de la santé-sécurité, le représentant à la prévention ainsi que le président du syndicat. Ainsi, deux mille cent soixante-neuf (2169) personnes réparties dans cent (100) établissements ont répondu à ces questionnaires.

À première vue, l'absence de questionnaires remplis directement par les travailleurs peut sembler une limite sérieuse pour la réalisation de notre étude qui porte sur la participation directe des travailleurs en SST. En fait, les données permettant de mesurer les divers aspects de cette participation directe des travailleurs en SST ont été recueillies auprès des superviseurs de ces travailleurs qui ont été interrogés sur les comportements en SST du groupe de travail qu'ils supervisaient. Cette méthode peut introduire des biais de mesure quant aux comportements des travailleurs en SST. Cependant les analyses des réponses des superviseurs faites par les auteurs lors de publications récentes (Simard et

Marchand, 1995 et 1997) ne relèvent aucun biais systématique dans les "patterns" de réponses des superviseurs attribuables à leurs caractéristiques socio-démographiques et professionnelles (âge, ancienneté et scolarité).

2.2 Opérationnalisation des variables

À ce stade, nous présentons les indicateurs qui nous permettront de mesurer les variables de notre modèle.

2.2.1 La variable dépendante : la participation directe des travailleurs à la régulation de la santé et sécurité au travail.

Cette variable est construite à partir de dix indicateurs. Les données de base proviennent des questionnaires remplis par les contremaîtres. Une évaluation de la participation par un tiers, un observateur neutre des travailleurs pendant un certain temps, serait idéale puisqu'elle ne serait pas contaminée par le contexte dans l'entreprise. Cependant, sur une grande échelle et avec peu de ressources financières, le choix des contremaîtres s'avère judicieux compte tenu de leur connaissance du sujet et qu'il n'existe peu ou pas d'avantages pour ce dernier à sur ou sous-évaluer la participation dans ces différentes dimensions.

Chaque contremaître répondant pour son groupe d'employés directs, les données sont agrégées au niveau de chaque établissement. Ainsi, chaque indicateur est ramené à une échelle de valeurs pouvant varier de 0 à 1 et les scores sont agrégés par la suite au niveau de chaque établissement pour obtenir un indice moyen de participation.

Les trois (3) premiers indicateurs renvoient à la capacité d'initiative ouvrière en SST. Le premier indicateur mesure le niveau de développement d'initiatives personnelles prises par les employés pour effectuer le travail de façon sécuritaire. Le deuxième indicateur mesure le niveau de suggestion ouvrière faite régulièrement pour rendre le milieu sécuritaire. Le troisième indicateur mesure le niveau de pressions qu'exercent les employés directement sur le contremaître afin d'améliorer la sécurité au travail (Q251, G, H, J)⁴.

Les trois indicateurs suivants renvoient à la prudence prescrite en mesurant la propension des employés à respecter les règlements de sécurité de l'établissement, à suivre les consignes de sécurité des contremaîtres et à porter l'équipement de sécurité requis (Q251, C,F,K).

Les quatre derniers indicateurs ont trait à la participation des employés aux activités suivantes de prévention : la formation en santé-sécurité des nouveaux employés, l'inspection des lieux de travail, l'enquête lors des accidents de plus d'un jour et l'analyse sécuritaire des tâches de travail (Q252).

L'échelle mesurant la participation directe des employés en santé et sécurité est obtenue par la sommation des dix (10) indicateurs précédents. Elle varie de 0 à 10.

⁴Le lecteur trouvera en annexe les questions utilisées pour cette recherche.

2.2.2 Les variables indépendantes

En premier, nous mesurons l'influence des caractéristiques syndicales suivantes : l'idéologie syndicale, le niveau de développement de la structure syndicale, le militantisme et les modes de régulation.

2.2.2.1 L'idéologie syndicale

Cette variable est en fait mesurée par deux variables; chaque variable cumulant deux (2) indicateurs. La première variable a trait à l'idéologie syndicale de participation indirecte mesurée par un premier indicateur qui définit le rôle du syndicat selon le président du syndicat. Si le président attribue au syndicat le rôle d'obtenir des meilleures conditions salariales, de protéger les employés face à l'arbitraire patronale ou de changer la société, la valeur est zéro (Q402, 1, 2,4=0). Mais, s'il attribue au syndicat le rôle de participer aux décisions dans l'usine tout en améliorant les conditions de travail, sa valeur est de un (Q402, 3=1). Le deuxième réfère à son évaluation des attentes des membres en termes de pressions ou non sur le syndicat pour participer aux décisions dans l'entreprise (Q403 d, 1,2=0 et 3,4=1).

La deuxième variable mesure l'importance de l'idéologie du syndicalisme d'affaires du syndicat. Cette variable est construite à partir de deux indicateurs. Le premier mesure la propension des membres à chercher uniquement à améliorer leurs conditions salariales. (Q403 c, échelle de Likert à 4). Le deuxième indicateur porte sur les comportements des délégués syndicaux, à savoir s'ils cherchent à appliquer la convention collective à la lettre sans faire de compromis (Q400 c, échelle de Likert à 4).

2.2.2.2 Le militantisme

Cette variable est construite en cumulant les cinq (5) indicateurs suivants qui mesurent le comportement des membres vis-à-vis du syndicat : (1) ils supportent l'exécutif syndical dans ses démarches face à l'employeur (Q403 a, échelle de Likert à 4), (2) ils appuient les délégués dans leur travail (Q400 d, échelle de Likert à 4), (3) les délégués font preuve d'initiatives pour régler les problèmes des employés (Q400 e, échelle de Likert à recoder 4=1, 3=2, 2=3 et 1=4), (4) les membres ne participent pas aux assemblées syndicales uniquement lors des périodes de négociation (Q403 e, échelle de Likert à recoder 4=1, 3=2, 2=3, 1=4) et (5) l'ensemble des membres forment un bloc (Q399, 3=0, 2=1 et 1=2). Les données sont obtenues à partir de l'appréciation du président du syndicat sur ces comportements.

2.2.2.3 Le niveau de développement de la structure syndicale

Cette variable est construite à partir du cumul de sept (7) indicateurs dichotomisés (présence=1 et absence=0). La structure syndicale sera plus développée selon la présence (1) d'un comité syncical en SST (Q368), (2) d'un conseil syndical (Q380), (3) d'un responsable de griefs, (4) d'un responsable des négociations, (5) d'un responsable de la formation et de l'éducation syndicale, (6) d'un responsable de la mobilisation et de l'organisation et (7) d'un représentant à la prévention (Q384).

2.2.2.4 Les modes de régulation

Cette variable est construite en cumulant les deux indicateurs suivants qui mesurent les comportements des délégués syndicaux et du vis-à-vis patronal : (1) les délégués syndicaux tentent de régler souvent les griefs avec les contremaîtres (Q400 a, échelle de Likert en quatre points, de moins à plus atypique) et (2) le représentant de l'employeur va accepter de faire des ententes particulières pour compléter la convention (Q396 c, échelle de Likert en quatre points).

2.2.3 Les variables de contrôle

À cette étape, nous présenterons des variables qui, lors des recherches précédentes, ont eu un impact sur l'une ou l'autre dimension de notre variable dépendante afin de les contrôler pour mieux déterminer l'influence des caractéristiques syndicales. Ainsi, concernant la main-d'oeuvre, nous avons retenu l'âge et le taux de roulement. Pour l'entreprise, c'est l'implication des contremaîtres en SST, le climat des relations de patronales-syndicales ainsi que le niveau de risques. Enfin, concernant le groupe de travail, c'est le niveau de cohésion et le niveau de coopération au travail.

2.2.3.1 L'âge moyen de la main-d'oeuvre

Cette variable est obtenue à partir des directeurs du personnel qui indiquaient l'âge moyen des travailleurs de l'établissement (Q75h).

2.2.3.2 Le taux de roulement

Les directeurs du personnel de chaque établissement devaient indiquer leur taux de roulement i.e. le pourcentage des travailleurs qui ont quitté et ont été remplacés pour les douze (12) derniers mois (Q77).

2.2.3.3 Le niveau de risques

Nous utilisons la méthode prise dans la recherche de Simard et Marchand sur l'initiative ouvrière (1995) pour mesurer le niveau de risques. L'échelle est obtenue en agrégeant les perceptions des superviseurs indiquant le pourcentage de leurs travailleurs exposés aux huit (8) conditions de travail suivantes : (1) le niveau du bruit élevé, (2) la chaleur inconfortable, (3) le froid, (4) l'humidité, (5) la poussière, (6) l'effort physique élevé, (7) les objets lourds à déplacer fréquemment et (8) les risques de blessures provenant des machines (Q256).

2.2.3.4 L'implication des superviseurs en SST.

La mesure de cette variable a déjà été construite dans une étude précédente (Simard et Marchand, 1994). À partir des réponses des superviseurs, nous construisons une échelle cumulant quatre (4) indicateurs de fréquence de participation aux activités suivantes de prévention : (1) l'inspection, (2) l'enquête des accidents de travail, (3) l'analyse sécuritaire des tâches et (4) la formation en SST des nouveaux employés (Q244).

2.2.3.5 Le climat des relations patronales-syndicales

Nous construisons cette variable avec trois (3) indicateurs à partir de l'opinion du président du syndicat sur les comportements suivants de son vis-à-vis patronal : (1) ce dernier essaie de diminuer la crédibilité du syndicat (Q396 f, échelle de Likert à 4), (2) il ne cherche pas à collaborer avec le syndicat pour régler les problèmes des employés (Q396 d, échelle de Likert recodée 4=1, 3=2, 2=3, 1=4) et (3) il ne facilite pas le travail du syndicat par exemple en donnant des libérations syndicales (Q396 e, échelle de Likert recodée à 4=1, 3=2, 2=3, 1=4).

2.2.3.6 La cohésion du groupe de travail

Nous reprenons la mesure de Simard et Marchand (1995). Cette variable est mesurée à partir des données obtenues des contremaîtres sur leurs perceptions sur les trois (3) énoncés suivants : (1) le support des travailleurs si l'un d'eux avait un problème, (2) la capacité des employés à présenter collectivement des réclamations et (3) la capacité du groupe de faire des pressions (Q257, A, C, D).

2.2.3.7 La coopération dans le groupe de travail et avec le superviseur.

Cette variable est aussi une reprise de la mesure élaborée par Simard et Marchand (1995). Elle est construite sur les sept (7) indicateurs suivants : (1) la rareté des conflits entre eux, (2) la rareté des disputes lorsque les moyens de pression sont utilisés, (3) la facilité de coopérer pour atteindre les objectifs de production, (4) l'aide des employés à créer un bon climat de travail, (5) l'utilisation du ralentissement de travail pour faire des

pressions, (6) les plaintes sans motif valable et (7) le dernier sur la recherche de contourner les règlements de l'entreprise (Q257 B, E, F, G, H, I, J).

2.3 Les méthodes d'analyse

Le premier travail consiste à calculer tous ces indices et dans les cas des variables complexes à vérifier leur consistance interne à l'aide d'un test, le Standardized item alpha.

En analyse bivariée, le coefficient de corrélation de Pearson permet d'estimer les associations linéaires entre les variables du modèle et le degré d'association ainsi que d'évaluer la signification de l'association entre les variables.

L'analyse multivariée est faite à l'aide de la régression multiple de type OLS, basé sur le postulat que la variable dépendante est normalement distribuée. De plus, ce type de régression permet d'estimer l'effet net de chaque variable du modèle sur notre variable dépendante, la participation directe des travailleurs dans la régulation de la sécurité, et ce en contrôlant l'effet des autres variables.

Pour vérifier nos hypothèses, nous avons construit des variables d'interaction. En travaillant avec le logiciel SPSS, nous avons obtenu les variables d'interaction en faisant le produit de la variable d'idéologie avec respectivement chacune des trois autres caractéristiques syndicales soit le mode de régulation, le militantisme et la structure syndicale.

CHAPITRE 3
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans un premier temps, nous présenterons et décrirons brièvement les résultats pour chaque variable, qui seront regroupés dans le Tableau I. Ensuite, nous présenterons une matrice des différentes corrélations entre les variables de notre modèle. Enfin, nous terminerons avec les résultats des tests d'hypothèses sur l'influence des caractéristiques syndicales sur la participation directe en SST.

3.1 L'analyse univariée

Pour chacune de nos variables, nous présenterons au Tableau I les valeurs minimales et maximales ainsi que les moyennes et les écarts-types, et le cas échéant, la valeur de l'alpha de Cronbach. Pour les variables syndicales, nous donnerons les résultats pour chaque indicateur.

3.1.1 La participation directe

Cet indice est formé par la sommation de dix indicateurs dichotomiques sur la prudence, l'initiative et l'implication des travailleurs dans les activités de prévention, pour une échelle dont la valeur varie de 0 à 10. Son minimum est de 1.75 et le maximum est de 8.00 avec une moyenne de 5.31 et un écart-type de 1.18.

3.1.2 Les variables de contrôle

L'âge moyen des travailleurs varie de 25 ans à 52 ans. La moyenne pour les entreprises se situe à 37.14 ans avec un écart-type de 5.71 ans.

TABLEAU I DISTRIBUTION STATISTIQUE DES VARIABLES				
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MIN-MAX	ALPHA
VARIABLE INDÉPENDANTE				
PARTICIPATION DIRECTE	5.31	1.18	1.75-8.00	N/A
VARIABLES DE CONTRÔLE				
IMPLICATION DES SUPERVISEURS	1.75	0.82	0.00-4.00	N/A
COHÉSION	8.27	0.95	4.50-10.33	N/A
COOPÉRATION	20.53	2.04	12.00-26.00	N/A
TAUX DE ROULEMENT	1.99	0.82	1.00-3.00	N/A
NIVEAU DE RISQUES	16.90	3.18	8.50-27.40	N/A
ÂGE MOYEN	37.14	5.71	25.0-52.0	N/A
RELATIONS DE TRAVAIL	6.53	2.05	3.00-12.00	.68
VARIABLES SYNDICALES				
IDÉOLOGIE DE PARTICIPATION INDIRECTE	1.15	0.71	0.00-2.00	.03
IDÉOLOGIE D'AFFAIRES	5.20	1.31	2.00-8.00	.53
DÉVELOPPEMENT DE LA STRUCTURE	4.76	1.83	0.00-7.00	.72
NIVEAU DE MILITANTISME	11.79	2.22	7.00-18.00	.59
MODE DE RÉGULATION	5.41	1.32	2.00-8.00	.43

La distribution du taux de roulement dans les entreprises a été trichotomisée : faible, moyen et fort. Dans chaque catégorie (0%, .0002 à .049%, .50% et plus) nous retrouvons environ un tiers ($\frac{1}{3}$) des entreprises.

Pour le niveau de risques des entreprises mesuré à partir des perceptions des superviseurs pour les huit (8) conditions environnementales, il varie sur l'échelle de 8.50 à 27.40 avec une moyenne de 16.90 et un écart-type de 3.18. L'implication des superviseurs dans les quatre activités de prévention varie de 0 à 4.00 avec une moyenne de 1.75 et un écart-type de 0.82.

Quant à la cohésion du groupe de travail, la moyenne de nos trois indicateurs est de 8.27 avec un écart-type de 0.95. Les valeurs varient de 5.83 à 10.33.

Pour la coopération, les valeurs varient de 12.00 à 26.00 avec une moyenne de 20.53 et un écart-type de 2.04.

Enfin le climat des relations de travail varie de 3.00 (bon) à 12.00 (mauvais) avec une moyenne de 6.53 et un écart-type de 2.05. Pour chaque indicateur, en regroupant les valeurs d'accord et plutôt d'accord, nous remarquons que le comportement du vis-à-vis patronal pour l'administration de la convention collective est décrit par le président du syndicat comme essayant de diminuer la crédibilité du syndicat dans 33% des entreprises. Que dans 24% des cas, il ne facilite pas le travail du syndicat par des libérations syndicales et que 36% ne cherchent pas à régler les problèmes des employés en collaborant avec le syndicat. Le coefficient alpha pour ces trois indicateurs est de .68.

3.1.3 Les variables syndicales

L'idéologie syndicale de participation indirecte varie de zéro (0) à deux (2) avec une moyenne de 1.15 et un écart-type de 0.71. L'étude des indicateurs montre que 52.8% des présidents décrivent le rôle principal du syndicalisme comme étant celui de participer le plus possible aux décisions dans l'usine tout en améliorant les conditions de travail. 63.7% décrivent le comportement des employés comme poussant le syndicat à participer aux décisions dans l'usine. Dans 33% des cas, les comportements des employés vont dans le même sens que celui choisi quant au rôle participatif du syndicalisme. Le coefficient alpha est de .03.

L'idéologie de syndicalisme d'affaires varie de 2 à 8 avec une moyenne de 5.2 et un écart-type de 1.30. En regroupant les catégories, tout à fait d'accord et plutôt d'accord, nous voyons que 53% des présidents décrivent le comportement des employés comme pensant uniquement à améliorer leurs conditions salariales. Dans 51% des cas, les comportements des délégués syndicaux sont décrits comme cherchant à appliquer la convention collective sans faire de compromis. En dichotomisant les réponses et en les regroupant, nous sommes en présence d'environ un tiers (36%) des syndicats qui ont une forte idéologie d'affaires, un autre tiers (32%) qui ont une idéologie d'affaires moyenne et le dernier tiers n'a pas une idéologie d'affaires pour un coefficient alpha de .53.

Quant à la structure syndicale, le niveau de son développement varie de 0 à 7 avec une moyenne de 4.76 et un écart-type de 1.83. L'analyse des différents indicateurs montre que 71% des syndicats ont un conseil syndical, 86% ont un responsable des griefs, 46% un responsable de l'organisation, 80% un responsable de la formation et 76% un responsable de la SST. Le coefficient alpha de cette échelle est de .72.

L'échelle du mode de régulation varie de 2 à 8 avec une moyenne de 5.41 et un écart-type de 1.32. L'étude des indicateurs montre, en regroupant les réponses d'accord et tout à fait d'accord, que le principal interlocuteur patronal du président du syndicat a un comportement que ce dernier décrit comme acceptant de faire des ententes particulières pour compléter la convention collective dans 72% des entreprises. De la même manière, dans 68% des entreprises, les délégués syndicaux sont décrits comme réglant souvent avec les contremaîtres les griefs des employés. Le coefficient alpha est de .43.

Quant au degré de militantisme, il varie de 7 à 18 avec une moyenne de 11.78 et un écart-type de 2.22. Dans 40% des entreprises, le président décrit les membres du syndicat comme étant capables de se tenir ensemble malgré que chacun s'occupe de ses affaires. Dans 50% des entreprises, les membres se tiennent ensemble bien qu'il y ait certains groupes alors que dans 10% des cas, ils sont décrits comme formant un bloc. En regroupant les réponses d'accord avec tout à fait d'accord, les autres indicateurs montrent que 83% des délégués font preuve d'initiative et n'attendent pas que les employés les poussent pour agir, que 68% des délégués se sentent appuyés par les employés dans leur travail de délégué. Aussi dans 93% des entreprises, les présidents des syndicats évaluent que les employés supportent l'exécutif vis-à-vis l'employeur. Cependant, les présidents décrivent le comportement des membres comme participant aux assemblées du syndicat uniquement pendant la période de négociation dans 72% des cas. Le coefficient alpha est de .59. Ce qui est relativement faible pour une variable avec cinq indicateurs.

Suite à cette description statistique des variables, nous étudierons les relations entre les différentes variables.

3.2 La matrice des corrélations

Dans un premier temps, nous décrirons les variables corrélant avec notre variable dépendante, la participation directe. Par la suite, nous mettrons en évidence les relations entre nos variables syndicales entre elles et avec les variables de contrôle.

Le Tableau II nous montre les résultats de cette analyse bivariée avec les coefficients de Pearson pour chaque corrélation et le niveau de signification, s'il y a lieu. Nous avons choisi un seuil de signification de $p \leq .10$ compte tenu de la relativement petite taille de l'échantillon. ($N=75$).

3.2.1 Avec la participation directe

Quatre (4) de nos variables de contrôle sont significatives à $p \leq .01$ et ont des valeurs élevées. Toutes les corrélations vont dans le sens attendu. L'implication des contremaîtres a la plus forte corrélation avec notre variable dépendante ($r=0.54$). Par ordre d'importance, nous avons par la suite la coopération à $r=0.33$, le taux de roulement à $r=-0.32$, la cohésion à $r=0.24$. L'âge moyen est à $r=0.18$ significatif à $p \leq .09$. L'idéologie de participation indirecte est aussi à $r=-0.18$ et est proche du seuil de signification ($p \leq .12$) mais la relation n'est pas dans le sens attendu puisque le coefficient est négatif.

TABLEAU II
MATRICE DES CORRÉLATIONS

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
1. PARTICIPATION DIRECTE	1.0												
2. IMPLICATION DES SUPERVISEURS	*** .54	1,0											
3. COOPÉRATION	*** .33	*** .26	1.0										
4. TAUX DE ROULEMENT	*** -.32		*** -.24	1.0									
5. COHÉSION	*** .24				1.0								
6. ÂGE MOYEN	* .18			*** -.39		.14	1.0						
7. NIVEAU DES RISQUES		*** .31			*** .26	.14	1.0						
8. RELATIONS DE TRAVAIL						.12		1.0					
9. IDÉOLOGIE DE PARTICIPATION INDIRECTE		* -.18		** .27		.03	.15	.04	.09	1.0			
10. IDÉOLOGIE D'AFFAIRES						.14	-.13	-.02	-.01	1.0			
11. NIVEAU DU MILITANTISME				* .19				*					
12. MODE DE RÉGULATION								*** -.54			*		
13. STRUCTURE SYNDICALE					*** .34		*** .29						
	.01	-.15	-.09	.08	.34	.06	.29	.08	.15	-.08	-.04	.04	1.0
* significatif à $\leq .10$ ** significatif à $\leq .05$ *** significatif à $\leq .01$													

3.2.2 Entre elles

L'âge moyen corrèle négativement avec le taux de roulement à $r = -0.39$ significatif à $p \leq .01$. Cette corrélation va dans le sens attendu puisque moindre est le taux de roulement, plus la main-d'oeuvre peut vieillir en entreprise.

La relation du taux de roulement est significative à $p \leq .01$ avec la coopération à $r = -0.24$, avec la participation indirecte à $r = 0.27$ significative à $p \leq .05$ et avec le militantisme à 0.19 significative à $p \leq .10$. Pour ce qui est de la coopération, il est évident qu'elle est plus difficile si le taux de roulement est élevé. Par ailleurs, les corrélations avec les deux variables syndicales peuvent suggérer qu'un taux de roulement élevé peut traduire des conditions de travail plus difficiles qui favorisent un syndicalisme plus ouvert à la participation indirecte et un plus grand militantisme des syndiqués pour revendiquer des améliorations. Ce qui voudrait dire qu'en présence de conditions de travail difficiles, les travailleurs syndiqués optent à la fois pour le voice (militantisme) et l'exit (le taux de roulement).

Quant au niveau de risques, il est corrélé significativement à $p \leq .01$ avec l'implication des contremaîtres à $r = 0.31$, avec la structure syndicale à $r = 0.29$ et avec la cohésion à $r = 0.26$. Il est logique qu'un niveau plus élevé de risques favorise une plus grande implication des contremaîtres en matière de prévention. Les corrélations avec la cohésion de groupe et la structure syndicale sont plus difficiles à interpréter à ce stade-ci. La relation entre la structure syndicale et la cohésion est de $r = 0.34$ significative à $p \leq .002$, ce qui traduit le fait que le développement de l'organisation syndicale favorise la solidarité parmi les membres.

La relation entre l'implication des contremaîtres en SST et la coopération est de $r=0.26$ significative à $p \leq .01$. Cette dernière relation implique que plus les contremaîtres ont tendance à s'impliquer en SST meilleur est le climat de coopération dans les relations avec les employés, ce qui est sensé.

En présence d'un climat de relations de travail mauvais, le mode de régulation sera moins atypique ($r = -0.54$ significatif à $p \leq .01$) et le militantisme sera moins élevé ($r = -0.19$ significatif à $p \leq .09$). Par contre, plus élevé est le militantisme et plus le mode de régulation est atypique ($r = 0.20$ significatif à $p \leq .09$).

3.3 Les tests d'hypothèses

Pour notre recherche, nous avons émis les hypothèses suivantes. Plus l'idéologie d'un syndicat sera favorable à la participation indirecte, plus la participation directe des travailleurs en SST sera grande. En présence de cette idéologie favorable à la participation indirecte, d'autres caractéristiques syndicales telles un plus grand militantisme ou une structure plus développée ou un mode de régulation plus atypique feront que la participation directe en SST sera plus grande.

TABLEAU III									
RÉSULTAT DES ANALYSES DE RÉGRESSION AVEC LES VARIABLES SIMPLES.									
VARIABLE DÉPENDANTE : PARTICIPATION DIRECTE DES TRAVAILLEURS EN SST									
	VARIABLES SYNDICALES			VARIABLES DE CONTRÔLE			VARIABLES SYNDICALES ET CONTRÔLE		
	B	T	SIG	B	T	SIG	B	T	SIG
VARIABLES SYNDICALES									
IDÉOLOGIE PARTICIPATION INDIRECTE	-.31	-1.54	.13				-.15	-0.87	.39
IDÉOLOGIE D'AFFAIRES	-.12	-1.14	.26				-.09	-1.00	.32
MILITANTISME	-.03	-0.59	.56				.01	0.28	.78
MODE DE RÉGULATION	.02	0.17	.87				-.05	-0.50	.62
STRUCTURE	.01	0.18	.84				.05	0.72	.48
VARIABLES DE CONTRÔLE									
IMPLICATION DES SUPERVISEURS				.72	5.72	***	.73	5.72	***
COHÉSION				.35	3.36	***	.31	2.88	***
COOPÉRATION				.11	2.30	**	.11	2.15	**
TAUX DE ROULEMENT				-.24	-1.82	*	-.21	-1.51	.142
NIVEAU DES RISQUES				-.05	-1.37	.14	-.06	-1.56	.12
ÂGE MOYEN				.00	0.19	.85	.01	0.50	.62
RELATIONS DE TRAVAIL				.03	0.55	.59	.01	0.21	.83
R2	.04			.44			.46		
CONSTANTE	6.58			0.66			0.55		
* significatif à $\leq .10$									
** significatif à $\leq .05$									
*** significatif à $\leq .01$									

Une première régression pour estimer les effets simples des variables syndicales indépendantes (1ère colonne du Tableau III) montre qu'aucune n'a un effet significatif. La seule variable qui est proche d'un tel effet est l'idéologie de participation indirecte ($T = -1.54$, $p \leq .126$) et cet effet n'est pas dans le sens attendu puisque le coefficient est négatif. Ceci suggère, contrairement à notre hypothèse que plus le syndicat favorise la participation indirecte, plus la participation directe des travailleurs en SST est faible. Il faudra voir si cette tendance se maintient ou se renforce dans les régressions plus complètes par rapport à notre modèle.

Une deuxième régression avec seulement les variables de contrôle a été effectuée. Les résultats (2ème colonne) sont en accord avec les résultats des recherches précédentes. Par ordre d'importance, l'implication des contremaîtres ($T = 5.72$ significatif à $p \leq .01$), la cohésion ($T = 3.36$ à $p \leq .01$) et la coopération ($T = 2.30$ à $p \leq .05$) favorise la participation directe. Par contre, le taux de roulement ($T = -1.82$ à $p \leq .10$) diminue la participation directe. Le niveau de risques n'a pas d'effet significatif de même que l'âge et le climat des relations de travail. Au total, les variables de contrôle expliquent 44 % ($R^2 = .442$) de la variance dans l'échelle de participation directe des travailleurs en SST.

Une troisième régression (3ème colonne) avec les variables indépendantes du modèle indique un R^2 légèrement plus élevé à 46%. Les variables de contrôle demeurent pratiquement au même niveau et sont dans le même ordre d'importance. Quant aux estimés des variables syndicales, ils sont quelque peu modifiés notamment pour l'idéologie de participation indirecte ($T = -1.54$ à $T = -0.87$). Cette dernière est moins proche du seuil de signification et n'exerce plus d'effet mesurable sur la participation directe.

Donc, le premier bilan que nous pouvons faire de cette première série de tests sur nos hypothèses, nous amène à la conclusion qu'aucune de nos variables syndicales indépendantes n'a eu un effet simple sur notre variable dépendante soit le degré de participation directe des travailleurs en matière de SST. Cependant, il faut se rappeler que la majorité de nos hypothèses portent sur des effets résultant de variables d'interaction qui combinent l'idéologie syndicale favorisant la participation indirecte avec chacune de nos trois (3) autres variables syndicales. Le Tableau IV présente les régressions effectuées en tenant compte de ces variables d'interactions.

La première régression du Tableau IV a été faite en tenant compte de toutes les variables d'interaction ce qui nécessite d'intégrer toutes les variables indépendantes simples ainsi que les variables de contrôle. Pour les variables de contrôle, l'ajout des variables d'interaction n'a pratiquement aucun effet à l'exception du taux de roulement dont le poids dans l'équation est maintenant légèrement plus important ($T = -1.56$ à $T = -1.67$) et qu'il est significatif à $p \leq .10$. Une variable d'interaction est significative à $p \leq .10$, c'est celle mettant en interaction le mode de régulation et l'idéologie de participation indirecte ($p \leq .07$). Quant aux variables syndicales simples, certains coefficients sont modifiés à la hausse mais aucune ne se rapproche du seuil de signification sauf pour la variable de régulation atypique qui devient significative à $p \leq 0.06$ avec un effet négatif ($T = -1.91$) sur la variable dépendante.

Toutefois, compte tenu du nombre d'entreprises ($n = 75$) et du nombre de variables dans la dernière régression ($n = 15$), ces résultats peuvent être instables et peu concluants. Pour respecter le ratio de 6 à 10 entreprises par variable, nous avons donc éliminé les

variables les moins significatives. Dans les variables de contrôle, nous avons éliminé l'âge moyen et les relations de travail. Dans les variables indépendantes, nous avons éliminé la variable syndicale d'idéologie d'affaires et celle de la structure ainsi que sa variable d'interaction avec l'idéologie favorable à la participation indirecte.

Avec dix (10) variables dans l'équation, cette deuxième régression présentée au Tableau IV satisfait à l'exigence du nombre de cas par variable et génère un R2 très respectable (0.48).

Dans cette dernière régression, pour les variables de contrôle, il n'y a pas vraiment de changement par rapport à la régression antérieure à l'exception du taux de roulement dont la valeur augmente ($T=-2.11$) et est maintenant significative à $p \leq .05$. La variable syndicale d'idéologie de participation indirecte prise seule a un effet négatif mais non significatif ($T=-0.58$ à $p \leq 0.56$).

Par contre, les autres variables syndicales montrent des changements importants. Ainsi, la variable d'interaction de l'idéologie de participation indirecte avec le mode de régulation a un effet positif ($T=0.90$) et va dans le sens attendu conforme à la régression précédente mais maintenant significatif à $p \leq .05$. L'autre variable d'interaction avec le militantisme n'a pas d'effet significatif.

Enfin, les deux variables syndicales indépendantes, le mode de régulation et le militantisme, ont un effet contraire à leurs variables d'interaction. Ainsi, l'effet du mode de régulation atypique sur le degré de participation directe des travailleurs en SST est toujours négatif ($T=-2.18$) mais maintenant significatif à $p \leq .05$ alors que l'effet du militantisme est toujours positif et devient maintenant significatif à $p \leq .09$.

TABLEAU IV RÉSULTAT DES ANALYSES DE RÉGRESSION AVEC LES VARIABLES D'INTERACTION VARIABLE DÉPENDANTE : PARTICIPATION DIRECTE DES TRAVAILLEURS EN SST						
	MODÈLE GLOBAL			MODÈLE FINAL		
	B	T	SIG	B	T	SIG
VARIABLES SYNDICALES						
IDÉOLOGIE PARTICIPATION INDIRECTE	-.91	-0.85	.40	-.52	-0.58	.56
IDÉOLOGIE D'AFFAIRES	-.06	-0.66	.51	N/A		
MILITANTISME	.13	1.34	.18	.15	1.65	*
MODE DE RÉGULATION	-.37	-1.91	*	-.40	-2.18	**
STRUCTURE SYNDICALE	-.03	-0.27	.78	N/A		
VARIABLES DE CONTRÔLE						
IMPLICATION DES SUPERVISEURS	.74	5.61	***	.72	5.69	***
COHÉSION	.33	3.04	***	.36	3.51	***
COOPÉRATION	.12	2.37	**	.13	2.52	**
TAUX DE ROULEMENT	-.25	-1.67	*	-.28	2.11	**
NIVEAU DE RISQUES	-.06	-1.58	.12	-.05	-1.48	.14
ÂGE MOYEN	.01	0.67	0.51	N/A		
RELATIONS DE TRAVAIL	.02	0.27	0.79	N/A		
VARIABLES D'INTERACTION						
IDÉOLOGIE PART. IND. X MILITANTISME	-.09	-1.27	.21	-.10	-1.53	.13
IDÉOLOGIE PART. IND. X RÉGULATION	.27	1.81	*	.29	2.04	**
IDÉOLOGIE PART. IND. X STRUCTURE	.07	0.81	.42	N/A		
R2	.49			.48		
CONSTANT	0.69			0.41		
*	significatif à $\leq .10$					
**	significatif à $\leq .05$					
***	significatif à $\leq .01$					

Le bilan de cette deuxième série de tests sur nos hypothèses montre que deux variables syndicales indépendantes, le militantisme et le mode de régulation ainsi que la variable d'interaction entre cette dernière et l'idéologie de participation indirecte ont un effet mesurable sur la variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST.

Toutes les analyses précédentes ont permis d'identifier des relations entre les variables, de déterminer des facteurs expliquant la variance de notre variable dépendante. À ce stade, il faut faire le point sur nos résultats et les interpréter en regard de nos hypothèses formulées. Ce sera l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 4
INTERPRÉTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

L'objectif principal de la présente recherche est d'examiner l'effet d'un ensemble de caractéristiques syndicales sur la participation directe des travailleurs en SST. À notre connaissance, c'est la première fois qu'une recherche empirique met en relation des variables syndicales et la participation des travailleurs à la SST définie en termes d'initiative, de prudence et d'implication dans les activités de prévention.

Selon notre modèle, il faut minimalement qu'il existe dans le syndicat une idéologie favorable à la participation des travailleurs en SST. Cette idéologie que nous appelons idéologie de participation indirecte peut en soi avoir un effet que nous présumons positif sur la participation directe des travailleurs en SST. À cette première hypothèse, nous avons ajouté trois (3) hypothèses complémentaires. À savoir que cette idéologie de participation indirecte en interaction ou combinée avec une des trois autres variables syndicales comme un plus grand militantisme, une structure syndicale plus développée ou un mode de régulation plus atypique, aura un effet positif sur la participation directe des travailleurs en SST.

Pour tester plus rigoureusement ces hypothèses, nous avons contrôlé certaines variables qui, selon des études antérieures, étaient présumées avoir une influence sur la participation directe des travailleurs en SST. Ces variables sont les suivantes : l'implication des superviseurs en SST, la cohésion dans les différents groupes de travail, la coopération dans les relations entre les employés et le superviseur, le niveau de risques, le taux de roulement, la moyenne d'âge de la main s'oeuvre et le climat des relations de travail.

En fonction des hypothèses émises, les résultats sont les suivants. En ce qui a trait aux variables syndicales, l'idéologie de participation indirecte elle-même ainsi que les variables d'interaction entre cette dernière et la structure syndicale et le militantisme n'ont pas d'effet sur la participation directe des travailleurs en SST. Cependant, la variable d'interaction avec le mode de régulation a un effet mesurable et est dans le sens attendu (positif). De plus, les variables simples de régulation atypique et de militantisme ont également un effet significatif, respectivement négatif et positif. Enfin, en ce qui a trait aux variables de contrôle, les résultats pour l'implication des superviseurs, la cohésion, la coopération, le taux de roulement ainsi que le niveau de risques sont tels qu'attendus. Tous ces résultats amènent des discussions et suggèrent différentes interprétations.

4.1 L'influence des variables syndicales

Nous commencerons par discuter des résultats en regard de l'idéologie de participation indirecte, la seule variable syndicale que nous supposons avoir un effet sur la participation directe. Par la suite, nous discuterons des résultats pour les autres variables syndicales significatives.

4.1.1 L'idéologie syndicale

La majorité des auteurs recensés avançaient qu'une condition essentielle à la participation directe des travailleurs était la présence d'un syndicat ayant une idéologie de participation syndicale à la gestion de l'entreprise. Tous les auteurs qui ont considéré la participation indirecte abordaient cette question en suggérant qu'une telle idéologie de

participation du syndicat, donc indirecte, favoriserait la participation directe des travailleurs.

À première vue, les résultats de notre recherche semblent aller dans le sens contraire. Premièrement, lors de la corrélation simple, l'idéologie syndicale de participation indirecte est corrélée négativement avec la participation directe des travailleurs en SST et cette relation est proche d'un seuil de signification ($r=0.18$ à $p \leq .12$). Deuxièmement, lors de la régression avec seulement les variables syndicales, cette relation négative s'est maintenue et était presque significative ($T=-1.54$ à $p \leq .13$). Enfin, dans les autres régressions, une certaine tendance négative existe mais elle n'est pas du tout significative.

Ce résultat suggère deux interprétations possibles. Une première interprétation est de rester cohérent avec notre hypothèse d'origine qui suppose que la participation indirecte agit comme une locomotive pour la participation directe, donc précède cette participation et l'influence positivement. Dans cette logique, il serait possible que nos données synchroniques ne captent qu'une partie du processus de développement de la participation dans bon nombre de cas, d'où l'absence de relation entre la participation indirecte et la participation directe, parce que cette dernière viendrait plus tard.

La deuxième interprétation va à l'encontre de notre hypothèse du début. En ce sens, la participation indirecte agirait comme repoussoir de la participation directe. Conséquemment, plus un syndicat posséderait une idéologie de participation indirecte, et la développerait, moins il serait porté à favoriser la participation directe des travailleurs, l'interprétation étant que le syndicat utiliserait la participation indirecte pour renforcer son pouvoir par des mécanismes de concertation avec l'employeur au détriment du

renforcement des rapports de pouvoir directs entre les membres et les superviseurs. En somme, le syndicat consacrerait davantage d'énergie à établir un système d'action avec ses règles constitutives, à obéir à la logique, aux objectifs du système ainsi créé (Crozier, 1977; Reynaud, 1991), à préserver ce système d'expression par représentation plutôt que de favoriser la participation directe des travailleurs (Martin, 1983). Dans ces conditions, les membres ou les travailleurs se sentiraient moins concernés, participeraient moins directement à la régulation de la SST. Nous serions en présence d'un jeu à somme nulle où ce qui se gagne en participation indirecte se perd en participation directe.

Si nous considérons les résultats relatifs à la seule idéologie syndicale de participation indirecte, ils ne nous permettent pas de départager laquelle de ces deux interprétations est la plus plausible. En effet, la corrélation simple, presque significative, entre l'idéologie de participation indirecte et la participation directe des travailleurs en SST semble accréditer la deuxième interprétation puisque le sens de la relation est négatif. D'autre part, l'absence de corrélation entre l'idéologie de participation indirecte et la participation directe des travailleurs en SST lors des régressions, malgré une certaine tendance négative, milite en faveur de la première interprétation puisque les régressions avec les variables de contrôle font disparaître la corrélation simple.

En fait, pour opter définitivement pour une des deux interprétations, il faut considérer d'autres résultats, en particulier les résultats de la variable d'interaction d'idéologie de participation indirecte avec le mode de régulation atypique.

4.1.2 L'interaction entre l'idéologie et la régulation

Le mode de régulation est une variable à caractère culturel au même titre que l'idéologie et qui nous donne un complément d'informations par rapport à cette dernière. En effet, selon la littérature, le mode de régulation est une variable qui est liée à la culture organisationnelle d'un syndicat (Bergeron et al., 1993; Bourque et Rioux, 1993), et la régulation atypique apparaît davantage adaptée que la régulation legaliste pour réguler l'instabilité que peut représenter la participation directe. Compte tenu de la stratégie décisionnelle, de la négociation continue et des rapports de pouvoir quotidiens qui sont associés à la régulation atypique, nous avons émis l'hypothèse que cette régulation atypique devrait avoir un effet positif sur la participation directe, lorsqu'elle est combinée avec une idéologie de participation indirecte. Les résultats pour cette variable d'interaction entre l'idéologie de participation indirecte et le mode de régulation atypique sont dans le sens attendu. Cette variable favorise la participation directe tant au niveau de la régression avec toutes les variables ($T = 1.80$ à $p \leq .07$) que celle du modèle final ($T = 2.04$ à $p \leq .04$).

Ces résultats peuvent s'expliquer par la rationalité des acteurs. Un système n'est efficace ou une règle n'est légitime qu'à la condition qu'il existe une volonté d'engagement des intéressés (Reynaud, 1991). Aussi, face à la participation directe qui crée de l'instabilité dans un syndicat, de l'incertitude chez les travailleurs, des auteurs (Tixier, 1988; Segrestin, 1993; Wells, 1993; Alter, 1994 et Gagnon, 1994) avancent qu'il faut la présence d'un syndicat et une régulation conjointe pour légitimer cette participation directe et permettre ainsi aux travailleurs de participer véritablement. En combinant un mode de régulation atypique qui permet aux travailleurs de contrôler les sources d'instabilité dues

à la participation directe, avec une idéologie de participation indirecte qui rassure ces mêmes travailleurs, la participation directe des travailleurs devrait être meilleure. Ce que les présents résultats semblent confirmer. En somme, il semble que seule la combinaison des deux variables peut augmenter la participation directe.

En effet, lorsqu'on contrôle pour cette variable d'interaction, nous observons une relation négative entre le mode de régulation atypique et la participation directe. Cette relation est conditionnelle puisqu'elle n'apparaît qu'avec l'ajout de cette variable d'interaction. Néanmoins, elle montre qu'en elle-même, la variable de régulation atypique seule a un effet négatif significatif sur le développement de la participation directe des travailleurs en SST. Ce résultat est consistant avec l'interprétation précédente suggérant qu'en l'absence d'un encadrement conjoint découlant d'une idéologie syndicale de participation indirecte, les travailleurs hésiteront à utiliser la marge de manoeuvre que leur laisse un mode de régulation atypique pour participer directement. En somme, en contexte syndiqué, seule une entreprise qui formaliserait en bonne et due forme la régulation de la SST avec un syndicat dont l'idéologie en serait une de participation indirecte et dont les deux parties favoriseraient un mode de régulation atypique pourrait s'attendre à une augmentation de la participation directe des travailleurs en SST. Si une seule de ces deux conditions est présente, ce ne sera pas suffisant pour inciter les travailleurs à participer pleinement et réellement et leur participation à la régulation de la SST sera moindre.

Enfin, ces résultats permettent de sortir du dilemme d'interprétation évoqué au point précédent, en ce qui concerne l'effet de l'idéologie syndicale de participation indirecte sur la participation directe des travailleurs en SST. C'est qu'en fait, ces résultats

suggèrent une troisième interprétation à l'effet qu'en soi l'idéologie de participation indirecte est plutôt neutre en regard de la participation directe des travailleurs en SST. Elle n'a d'effet positif sur la participation directe que lorsqu'elle interagit et se combine avec un mode de régulation atypique qui a pour fonction de créer un espace de participation directe aux travailleurs tout en fournissant un encadrement conjoint à cette participation directe.

4.1.3 L'interaction entre l'idéologie et la structure

La variable syndicale indépendante de développement de la structure est une variable à caractère instrumental. En ce sens, elle est au service des variables à caractère plus culturel comme l'idéologie syndicale. D'où, notre hypothèse de départ que la structure syndicale a un effet sur la participation directe des travailleurs en SST à la condition qu'elle soit en interaction avec une idéologie syndicale de participation indirecte.

Les résultats confirment le statut instrumental de la structure puisqu'il y a absence de relation entre la structure et la participation directe tant au niveau des corrélations simples ($r=0.01$ à $p \leq .94$) que lors des régressions où les valeurs étaient très loin d'un seuil de signification. Quant à la variable d'interaction entre la structure et l'idéologie de participation indirecte, elle ne donne aucun résultat significatif.

Évidemment, ces résultats ne supportent pas notre hypothèse, mais en même temps, ils ne sont pas surprenants étant donné l'aspect instrumental de la variable de structure syndicale et surtout le fait que la variable d'idéologie syndicale de participation indirecte

soit neutre en regard de la participation directe des travailleurs comme l'ont démontré les résultats antérieurs, selon l'interprétation que nous venons d'en faire.

4.1.4 L'interaction entre l'idéologie et le militantisme

Le militantisme est aussi une variable à caractère plutôt instrumental. Plus nombreux seront les membres à partager les mêmes objectifs, à militer pour la même idéologie, plus facile il sera d'atteindre les objectifs conformes à cette idéologie. D'où, notre hypothèse initiale que, dans un syndicat, la présence d'une idéologie de participation indirecte et de membres militants devraient permettre d'accroître la participation directe des travailleurs en SST.

Les résultats sont mitigés par rapport à cette hypothèse. En effet, d'une part, les corrélations simples ne montrent pas de relation entre le militantisme et la participation directe des travailleurs en SST ($r=0.04$ à $p \leq .80$), ce qui supporte notre idée qu'en soi le militantisme est une variable instrumentale, donc plutôt neutre par rapport au phénomène de la participation directe des travailleurs en SST. D'autre part, au niveau du modèle final des régressions, il apparaît une relation positive et significative entre le militantisme et la participation directe ($T=1.68$ à $p \leq .10$). Enfin, la variable d'interaction entre le militantisme et l'idéologie de participation indirecte n'a pas d'effet significatif sur la participation directe des travailleurs en SST.

L'effet du militantisme sur la participation directe des travailleurs en SST qui apparaît dans le modèle final est une relation conditionnelle à l'ajout de certaines variables. En effet, à la première régression avec seulement les variables syndicales, la relation est

très loin d'un seuil de signification ($T = -0.59$ à $p \leq .55$). L'ajout des variables de contrôle change le sens de la relation mais l'éloigne du seuil de signification ($T = 0.38$ à $p \leq .78$). L'ajout des variables d'interaction rapproche la variable militantisme du seuil de signification $p \leq .10$ ($T = 1.34$ à $p \leq .18$). En contrôlant successivement chaque variable d'interaction, les régressions montrent que la variable d'interaction avec le militantisme est celle qui augmente l'effet simple du militantisme ($T = 0.38$ à $p \leq .78$ à $T = 0.90$ à $p \leq .37$) de même que la variable d'interaction de l'idéologie de participation indirecte avec le mode de régulation rapproche encore davantage le militantisme du seuil de signification ($T = 1.55$ à $p \leq .13$). Ce qui est prévisible compte tenu de la corrélation entre le militantisme et le mode de régulation atypique ($r = .20$ à $p \leq .09$). Enfin, l'absence de contrôle de la variable d'idéologie de participation indirecte avec la structure permet d'obtenir la valeur et le seuil de signification¹ du militantisme ($T = 1.69$ à $p \leq .10$). Donc, le militantisme a un effet simple sur la participation directe des travailleurs en SST à la condition que nous contrôlions, dans les entreprises, les variables d'interaction d'idéologie de participation indirecte avec le mode de régulation atypique et avec le militantisme.

Ces derniers résultats suggèrent que le militantisme n'est pas simplement une variable instrumentale comme nous le pensions au début. Une interprétation de ces résultats serait qu'au delà des idéologies, le militantisme traduit une volonté, un désir des travailleurs d'améliorer leur sort, leurs conditions de travail. De sorte que si nous

¹Si nous ajoutons chacune de ces variables manquantes à notre modèle final, nous obtenons pour le militantisme et sa variable d'interaction avec l'idéologie de participation indirecte, les T suivants : avec la variable d'interaction de structure $T = 1.58$ à $p \leq .12$ et $T = -1.41$ à $p \leq .16$ et pour la variable affaires $T = 1.52$ à $p \leq .13$ et $T = -1.43$ à $p \leq .16$.

contrôlons pour les interactions entre cette force et les variables culturelles (l'idéologie de participation indirecte et le mode de régulation) qu'elle peut servir, lesquelles, en l'occurrence, sont ou bien sans effet sur la participation directe des travailleurs en SST dans le cas de l'idéologie de participation indirecte ou même ont un effet négatif dans le cas du mode de régulation, nous retrouvons l'argument premier, le sens propre du militantisme qui est pour les travailleurs d'agir, de lutter afin d'améliorer leurs conditions de travail. Or, le domaine de la SST offre plusieurs possibilités d'améliorer leurs conditions de travail, ce qui explique probablement la relation positive entre le militantisme et la participation directe des travailleurs en SST.

4.2 L'influence des variables de contrôle.

Des études antérieures (Simard et Marchand, 1997; 1995 et Goldberg et al., 1991) ont montré que différentes variables telles la cohésion dans le groupe de travail et la coopération entre les travailleurs et le superviseur, le niveau de risques, l'approche participative des superviseurs, ont une influence sur l'une ou l'autre des trois composantes de notre variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST. Certaines études ont démontré une relation positive entre les taux d'accidents et le taux de roulement (Simard et Marchand, 1994) et négative avec l'âge (Cohen et Cleveland, 1983).

Les résultats de la présente recherche confirment l'effet de plusieurs de ces variables sur la participation directe bien que notre variable soit plus englobante puisqu'elle comprend l'initiative ouvrière, la prudence et finalement la participation des travailleurs à des activités formelles de prévention.

Les résultats montrent que l'implication des superviseurs en SST ($T = 5.69$ à $p \leq .01$) est parmi toutes les variables considérées, celle qui est la plus importante pour augmenter la participation directe des travailleurs en SST. Ce résultat est conforme aux résultats d'études antérieures qui montrent l'importance du rôle du superviseur en SST (Andriessen, 1978; Ray et al., 1993; Mattila et al., 1994).

Pour les autres variables significatives, elles ne présentent pas de différences significatives au niveau de l'importance relative des effets. D'abord, les deux variables qui traduisent l'état des relations sociales au niveau de l'atelier, soit le degré de cohésion ($T = 3.51$ à $p \leq .01$) des travailleurs dans le groupe et le degré de coopération ($T = 2.52$ à $p \leq .05$) entre les travailleurs et avec les superviseurs, les valeurs demeurent positives et significatives avec des coefficients qui ne sont pas significativement différents l'un de l'autre, ni même de celui du taux de roulement qui est notre dernière variable significative. Dans ce cas, la relation négative avec la participation directe constatée lors des corrélations ($r = -0.32$ à $p \leq .01$) s'est maintenue au niveau des régressions ($T = -2.11$ à $p \leq .05$). À notre connaissance, cette relation n'a pas été observée lors des études antérieures. Cette relation signifie que plus le taux de roulement est élevé, plus la main-d'oeuvre est instable, plus il devient difficile aux travailleurs de s'impliquer activement dans la régulation de la SST. Cette relation pourrait expliquer en partie pourquoi certaines études (Cohen, 1977; Simard et Marchand, 1994; Shannon et al., 1996) ont trouvé une relation positive entre le taux de roulement et le taux d'accidents.

Toutes ces variables ont un effet significatif contrairement au niveau de risques, à l'âge moyen et au climat des relations patronales-syndicales de travail qui n'ont pas

d'effet significatif. D'ailleurs, la comparaison entre le climat des relations patronales-syndicales et la cohésion et la coopération montrent que c'est le climat des relations sociales au niveau de l'atelier qui est davantage important que le climat des relations entre l'employeur et le syndicat pour le développement de la participation directe en SST. Un constat semblable avait été fait dans une étude précédente (Lévesque, 1993) portant sur les comités de SST où l'intensité des relations au sein de ces comités était liée aux rapports qui s'établissent sur les lieux de travail en regard de l'activité de production. Ce qui n'exclut pas que les relations de travail peuvent influencer le climat au niveau de l'atelier comme le suggère la tendance de la relation négative entre les relations de travail et la coopération dans les ateliers au niveau de l'analyse bivariée ($r = -0.13$ à $p \leq .25$).

4.3 Les limites de l'étude

Au niveau de l'échantillonnage, la base de données provient d'une étude où les chercheurs ont opté pour un modèle d'échantillonnage stratifié et non proportionnel. Compte tenu que l'échantillonnage de départ ne visait pas à représenter la sous-population des entreprises syndiquées dans l'industrie manufacturière. Il n'est pas possible d'étendre nos conclusions à l'ensemble des entreprises syndiquées dans cette industrie.

Enfin, étant donné que ces questionnaires n'ont pas été fait en fonction de notre recherche, les variables syndicales sont mesurées avec des indicateurs dont la validité n'est pas nécessairement évidente. Ainsi, la mesure d'un phénomène aussi complexe que l'idéologie de participation indirecte avec seulement deux indicateurs peut soulever des questions. Cependant, les deux indicateurs utilisés tiennent compte de la vision des

travailleurs et celle du président du syndicat face à la participation indirecte ce qui nous semble mesurer les deux dimensions principales du phénomène, à savoir la capacité des travailleurs de façonner l'identité du syndicat tout comme la capacité du syndicat par le biais des leaders syndicaux d'influencer cette identité. Cependant, il faut rester prudent face à notre mesure, d'autant plus qu'elle est mise en interaction avec la variable du mode de régulation qui, elle aussi, est mesurée avec deux indicateurs seulement.

Enfin, la variable mesurant le militantisme, avec un coefficient alpha de .59 pour cinq indicateurs, est également une mesure faible qui peut entraîner des erreurs d'estimés.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude était de vérifier si les caractéristiques syndicales peuvent influencer la participation directe des travailleurs dans la régulation de la santé et la sécurité au travail. Plus précisément, nous croyions que certains syndicats seraient plus favorables à la participation directe des travailleurs en SST compte tenu de leur idéologie, de leur structure de représentation, de leur militantisme et de leur mode de régulation.

Notre variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST, a été définie en termes d'initiatives ouvrières, de comportements de prudence et d'implication dans les activités de prévention. Ces trois dimensions de notre variable avaient séparément été traitées dans des études antérieures en tant que facteurs pour diminuer les taux d'accidents. Par contre, aucune étude, à notre connaissance, ne tenait compte de l'influence des caractéristiques syndicales sur l'une ou l'autre des dimensions de la participation directe des travailleurs.

Aussi, en fonction de notre revue de littérature sur le phénomène général de la participation directe et de l'influence syndicale, nous avons émis les hypothèses suivantes. Compte tenu des auteurs (Gagnon, 1994; Segrestin, 1993; Alter, 1993 et Tixier, 1988) qui avançaient la présence et la participation du syndicat essentielles à la participation directe des travailleurs, nous avons émis l'hypothèse que plus l'idéologie d'un syndicat serait favorable à la participation indirecte, plus la participation directe des travailleurs en SST serait grande.

À cette première hypothèse, nous avons ajouté trois hypothèses complémentaires qui considéraient l'interaction de cette idéologie avec des caractéristiques syndicales. À savoir que l'interaction d'une idéologie syndicale favorable à la participation indirecte et

d'une structure syndicale plus développée ou d'un mode de régulation atypique ou d'un plus grand militantisme devrait favoriser davantage la participation directe des travailleurs en SST.

Dans notre modèle, nous avons inclus des variables de contrôle qui, selon des études antérieures, étaient présumées avoir une influence sur une ou l'autre des dimensions de notre variable dépendante. Ces variables sont l'implication des superviseurs, la cohésion dans le groupe de travail, la coopération entre les employés et le superviseur, le taux de roulement, l'âge moyen dans l'entreprise et le climat des relations patronales-syndicales.

Pour tester nos hypothèses, nous avons utilisé une base de données tirées d'une étude (Simard, Lévesque et Bouteiller, 1988) portant sur l'efficacité en gestion de la SST dans les entreprises de 70 employés et plus du secteur manufacturier. Leur échantillon de 100 établissements tiré de la population de 1095 établissements était stratifié et non-proportionnel et comprenait 25% de petites entreprises de moins de 150 employés, 42% de moyennes entreprises de 151 à 400 employés et 33% de grandes entreprises de plus de 400 employés. Compte tenu de la nécessité d'avoir des contremaîtres de production pour mesurer la participation directe en SST, de la présence d'un syndicat et de la volonté du président du syndicat à remplir les questionnaires, notre échantillon ne comprend que 75 établissements.

À partir des questionnaires remplis par les contremaîtres, nous avons mesuré notre variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST, avec dix indicateurs. Trois indicateurs ont trait à la capacité d'initiative ouvrière (niveau d'initiative, de

suggestion et de pression ouvrière) pour réguler la SST. Trois autres indicateurs renvoient à la prudence prescrite soit la propension à respecter les règles, à suivre les consignes de sécurité et à porter l'équipement de sécurité requis. Les quatre derniers indicateurs renvoient à la participation des ouvriers aux activités de prévention (formation des nouveaux ouvriers, inspection, enquête lors d'accidents et analyse sécuritaire des tâches).

Pour la construction des variables de contrôle, nous avons repris les mesures déjà construites dans deux études précédentes (Simard et Marchand, 1994 et 1995) à partir des réponses du directeur du personnel pour l'âge moyen et le taux de roulement et de celles des superviseurs pour le niveau de risques, d'implication des superviseurs, de cohésion dans le groupe et de coopération entre les employés et avec le superviseur.

Pour la mesure des variables syndicales ainsi que le climat des relations patronales-syndicales, nous avons utilisé les réponses du président du syndicat. Pour le climat, nous avons utilisé trois indicateurs qui mesurent le comportement du représentant de l'employeur au niveau de la collaboration, des libérations syndicales et du respect. Pour l'idéologie de participation indirecte, nous avons utilisé deux indicateurs (conception du rôle du syndicat et niveau de pression des membres sur le syndicat pour participer aux décisions dans l'entreprise). Quant au développement de la structure, elle est construite à partir de sept indicateurs traduisant la présence de différents comités ou responsables. Pour ce qui est du militantisme, la variable est construite avec cinq indicateurs qui mesurent le comportement des délégués syndicaux face aux problèmes et le comportement des membres vis-à-vis l'exécutif, les délégués, la participation aux assemblées syndicales ainsi que le niveau de solidarité des membres. Le mode de régulation atypique est mesuré

à partir de deux indicateurs : un sur le comportement des délégués pour régler les griefs et l'autre sur celui du représentant de l'employeur à faire des ententes particulières. Les variables d'interaction sont obtenues en combinant la variable d'idéologie de participation indirecte avec une des trois caractéristiques syndicales.

Au niveau des corrélations simples, les analyses bivariées montrent que quatre de nos variables de contrôle ont des valeurs élevées et vont dans le sens attendu : l'implication des superviseurs ($r=0.54$ à $p \leq .01$), la coopération ($r=0.33$ à $p \leq .01$), le taux de roulement ($r=-0.33$ à $p \leq .01$) et la cohésion ($r=0.24$ à $p \leq .05$). Aucune de nos variables syndicales simples ne corrèlent significativement avec notre variable dépendante, la participation directe des travailleurs en SST mais la variable d'idéologie de participation indirecte est près du seuil de signification de $p \leq .10$ ($r=-0.18$ à $p \leq .12$) mais n'est pas dans le sens attendu. Le bilan des corrélations simples est peu concluant quant à la relation entre les caractéristiques syndicales et la participation directe des travailleurs en SST.

Concernant les régressions, le bilan est plus révélateur. Il ressort du modèle final que deux variables syndicales indépendantes, le militantisme ($T=1.68$ à $p \leq .09$) et le mode de régulation ($T=-2.18$ à $p \leq .05$) ainsi que la variable d'interaction avec l'idéologie de participation indirecte ($T=2.04$ à $p \leq .05$) ont un effet mesurable sur la participation directe des travailleurs en SST. Les autres variables d'interaction (avec la structure ou avec le militantisme) ainsi que les autres variables syndicales n'ont pas d'effet mesurable sur la participation directe.

Le militantisme a un effet simple et positif sur la participation directe. Cet effet est apparu lors des dernières régressions, donc à la condition que nous contrôlions dans les

entreprises les variables d'interaction de l'idéologie avec le mode de régulation et avec le militantisme. Compte tenu que les travailleurs militent, participent plus ou moins aux activités du syndicat selon leur perception de l'instrumentalité de la participation i.e. des avantages qu'ils vont retirer de leur participation (Paquet, 1993), la relation positive entre le militantisme et la participation directe peut s'expliquer par le fait que, sans égard à l'idéologie, la SST offre plusieurs possibilités d'améliorer leurs conditions de travail, donc de percevoir les avantages qui sont reliés à la participation directe à la régulation de la SST.

Quant à la variable d'interaction entre l'idéologie de participation indirecte et le mode de régulation atypique, son effet est positif et va dans le sens attendu ($T=2.04$ à $p \leq .04$). Par contre, les deux variables prises séparément n'ont pas l'effet attendu, le mode de régulation atypique a un effet négatif tandis que l'idéologie de participation indirecte est neutre puisqu'il n'y a pas de relation significative avec la participation directe. Seule une combinaison de ces deux variables permet d'augmenter la participation directe. Donc, seule une entreprise qui régularise la SST avec un syndicat dont l'idéologie en est une de participation indirecte et dont le mode de régulation des parties est atypique, peut s'attendre à une augmentation de la participation directe des travailleurs en SST. Si une seule de ces deux conditions est présente, l'effet est soit neutre dans le cas d'une idéologie de participation indirecte, soit négatif dans le cas du mode de régulation atypique.

Quant aux variables de contrôle, les résultats de la présente recherche confirment l'effet de plusieurs variables sur la participation directe des travailleurs en SST bien que notre variable englobe, dans notre cas, trois composantes de la participation soit l'initiative

ouvrière, la prudence prescrite et la participation aux activités formelles de prévention. Les résultats montrent que l'implication des superviseurs est la variable la plus importante parmi les variables considérées. Elle est suivie dans l'ordre par les deux variables qui mesurent les relations sociales au niveau de l'atelier soit la cohésion entre les employés et la coopération entre les employés et leur superviseur. Ces deux variables sont davantage importantes que la variable sur le climat des relations patronales-syndicales qui n'est pas significative ainsi que l'âge moyen et le niveau de risques. Enfin, une dernière variable de contrôle qui est significative est le taux de roulement. La relation négative constatée ($T = -2.11$ à $p \leq .05$) entre le taux de roulement et la participation directe permettrait d'expliquer en partie la relation positive entre le taux de roulement et le taux d'accidents observée dans certaines études compte tenu de la difficulté pour les travailleurs de s'impliquer activement dans la SST lorsque le taux de roulement est élevé.

Face au phénomène de la participation, ces résultats s'inscrivent dans la littérature existante en ce qui a trait à la santé et sécurité du travail mais apportent une autre argumentation pour ce qui touche l'approche syndicale de la participation des travailleurs.

En ce qui regarde la SST, cette recherche confirme des résultats précédents sur les facteurs socio-organisationnels qui influencent les comportements prudents des travailleurs ou leur propension à prendre des initiatives. L'implication des superviseurs, la cohésion entre les employés, la coopération entre les employés et le superviseur ainsi que le taux de roulement demeurent les facteurs les plus importants pour expliquer la variance (44 %) de notre variable de participation directe des travailleurs en SST qui englobe ces deux dimensions. L'ensemble des caractéristiques syndicales incluant les variables d'interaction

ne permettent d'expliquer que 4 ou 5% de la variance. Cependant, cette recherche est la première recherche empirique, à notre connaissance, qui montre une relation entre des caractéristiques syndicales et la participation directe des travailleurs afin de rendre plus sécuritaire le milieu de travail. Ainsi, en présence d'un syndicat, l'entreprise qui est en recherche d'une efficacité supérieure en SST devrait s'assurer que le syndicat participe à l'établissement de la régulation en SST tout en développant un climat de confiance qui permet un mode de régulation atypique laissant ainsi un espace qui facilite la participation directe des superviseurs et des travailleurs à cette régulation. Les résultats de cette recherche devraient amener l'employeur à mieux comprendre toute l'importance, tout l'intérêt de la participation directe pour réduire les accidents de travail surtout qu'il peut contrôler de deux façons les facteurs pour développer cette participation directe. Premièrement, il peut susciter l'implication des contremaîtres qui est et demeure le facteur le plus important dans le développement de la participation directe. Deuxièmement, l'employeur peut s'assurer de l'implication du syndicat en favorisant l'idéologie de participation indirecte chez le syndicat en ouvrant la porte au syndicat pour que ce dernier y participe tout en favorisant une souplesse (pas de structure trop rigide), un mode de régulation atypique afin de permettre aux travailleurs de participer directement à la régulation de la sécurité. Pour l'état, les résultats devraient le conforter dans son approche législative sur la santé et sécurité au travail (LSST) puisqu'il favorise la participation indirecte par le biais des comités SST et des représentants à la prévention tout en permettant une certaine participation directe des travailleurs. (LSST, art. 49) Cependant, les résultats devraient lui rappeler que les comités SST ne doivent pas fonctionner en vase

clos, et, que les devoirs des inspecteurs ne se limitent pas à vérifier si l'employeur (art. 51 à 62, LSST), le comité de SST (art. 68 à 86, LSST) et le représentant à la prévention (art. 87 à 97, CSST) remplissent leurs obligations. L'inspecteur devrait vérifier si les travailleurs ont les conditions pour remplir leurs obligations (art. 49) et participer effectivement à la régulation de la sécurité au travail.

En ce qui a trait à l'approche syndicale de la participation, les résultats apportent des nuances par rapport aux auteurs qui croient que l'adhésion du syndicat, la participation du syndicat aux décisions dans l'entreprise, en somme la participation indirecte, est essentielle au développement de la participation directe des travailleurs puisqu'il en assure la légitimité. En effet, cette volonté du syndicat et des membres de participer aux décisions dans l'entreprise est importante à la condition qu'il existe un mode de régulation atypique pour faciliter la participation directe des travailleurs. Et, l'inverse s'avère aussi judicieux. Un syndicat qui privilégierait seulement un mode de régulation atypique parce qu'il est mieux adapté pour la participation directe sans l'encadrer, sans s'impliquer dans la régulation de la participation ne favoriserait pas cette même participation directe des travailleurs compte tenu que ces derniers ne se sentiraient pas suffisamment appuyés. En ce sens, cette recherche apporte un élément nouveau pour la pratique syndicale puisqu'elle met en évidence la nécessaire présence de deux composantes culturelles dans un syndicat pour favoriser un développement optimal de la participation directe des travailleurs. Par le fait même, ces résultats nous ramènent à l'essence même du syndicalisme qui est d'établir les règles qui favorisent les meilleures conditions de travail. La participation directe des travailleurs représente ni plus ni moins qu'une autre façon d'améliorer les

conditions de travail et doit être traitée comme tout autre objet de négociation. Ce qui nous éloigne du nouveau syndicalisme et de leur désir d'utiliser la participation des travailleurs pour agrandir le champ de leur action collective. Si un syndicat utilise la participation directe des travailleurs avec l'objectif de développer la participation indirecte au niveau opérationnel ou de l'agrandir au niveau décisionnel, il existe un danger comme le démontre la tendance négative de la relation entre l'idéologie de participation indirecte et la participation directe des travailleurs, qu'il se produise une coupure entre les officiers et les membres compte tenu de la solidarité développée entre le syndicat et l'employeur. Dans ce cas, le danger de la participation directe pour un syndicat est double. Si le syndicat ne réagit pas, nous sommes en présence de la valse à quatre temps : participation directe des travailleurs, satisfaction des travailleurs, baisse d'instrumentalité du syndicat et affaiblissement du syndicat. Par contre, si le syndicat réagit "trop" en voulant développer sa participation indirecte, nous sommes toujours en présence d'une valse à quatre temps : participation indirecte, satisfaction du syndicat, méfiance des membres et affaiblissement du syndicat. Alors, nous revenons comme, pour toute autre condition de travail, aux deux dimensions de la fonction de transmission (Gagnon, 1994) d'un syndicat et au nécessaire équilibre à maintenir entre les deux.

Enfin, il faut rappeler les limites de notre recherche. Étant donné notre base de données, les résultats ne sont valides que dans les entreprises syndiquées de plus de 70 employés, sont difficilement généralisables à l'ensemble de la population puisque notre échantillon est stratifié et non-proportionnel. Enfin, nos indicateurs ont été construits à partir de questionnaires dont le but était de mesurer l'efficacité en gestion de la SST.

Aussi, il serait intéressant dans des recherches ultérieures de construire un questionnaire expressément pour les caractéristiques syndicales, de l'appliquer à un échantillon représentatif de la population, de mesurer l'influence de ces caractéristiques syndicales et de comparer les résultats en fonction de différents domaines du travail tels que des conditions monétaires (salaires, régime de retraite, vacances, etc.) ou des conditions de travail (description des tâches, ancienneté, etc.) afin de déterminer les domaines qui peuvent être influencés par les caractéristiques syndicales.

BIBLIOGRAPHIE

- ALTER, N. "La crise structurelle des modèles d'organisation" Sociologie du travail no. 1, 1993, pp. 75-86.
- ANDRIESSEN, J.H.T.H., "Safe behavior and safety motivation", Journal of Occupational Accident, 1978, no. 1, pp. 363-376.
- BÉLANGER, J. et BRETON, G. "Restructuration économique et régulation sociale: au-delà de l'approche institutionnelle", Cahiers de recherche sociologique, 1992, nos 18/19, pp. 139-150.
- BERGERON, J.-G., PAQUET, R. et THÉRIAULT, G., "L'adaptabilité des conventions collectives à l'égard des innovations dans l'organisation du travail", Actes de l'ACRI, 1993, pp. 35-41.
- BERNIER, C. et BILODEAU, M., "Les comités paritaires de formation professionnelle". Colloque international franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université de Laval, juin 1994, pp. 535-548.
- BERNIER, J. et TOUSIGNANT, A., "Les arrangements locaux dans le secteur sociosanitaire québécois", Actes de l'ACRI, 1993, pp. 45-59.
- BORZEIX, A. et LINHART, D., "La participation: un clair-obscur", Sociologie du travail, no. 1, 1988, pp. 37-53.
- BOURQUE, R. et LAPOINTE, P.-A., "Syndicalisme et modernisation des entreprises: l'expérience de la CSN au Québec", Actes de l'ACRI, 1992, pp. 571-581.
- BOURQUE, R. et RIOUX, C., "Négociation collective et organisation du travail: analyse d'accords récents dans les secteurs de la métallurgie et du papier à la CSN", Actes de l'ACRI, 1993, pp. 71-81.
- BOUTEILLER, D., "Gestion participative et structuration de l'entreprise: le cas de la décentralisation verticale du pouvoir en SST dans les milieux manufacturiers syndiqués", Thèse de Doctorat, Université de Montréal 1993, 253 p.
- BRODY, B., LÉTOURNEAU, Y et POIRIER, A., Les coûts indirects des accidents de travail, Institut de recherche en santé et sécurité du travail, Montréal 1990, 43 p.
- BUNEL, J., "Le réenchantement de l'entreprise", Sociologie du travail, no. 3, 1986, pp. 251-264.
- CHOURAQUI, A., "De la participation comme outil de gestion à la participation comme principe de régulation", Colloque franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université de Laval, juin 1994, pp. 141-163.

- COHEN, A., "Factors in successful occupational safety programs", Journal of Safety Research, 1977, no. 9, pp. 168-178.
- COHEN, A. et CLEVELAND, R.J., "Safety practices in record holding plant", Professional Safety, 1983, no. 9, pp. 26-33.
- CROZIER, M. et FRIEDBERG, E., L'acteur et le système, Éditions du Seuil, Paris, 1977, 500 pages.
- CSN, Prendre les devants dans l'organisation du travail, CSN, Montréal, 1991, 75 pages.
- CSN, Travail en équipe et démocratie au travail, CSN, Montréal, 1995, 123 pages.
- CSST, Rapport annuel, 1997.
- DURAND, C., "Les syndicats et la politique industrielle", Sociologie du travail, no. 3, 1986, pp. 304-316.
- DWYER, T., Live and death at work. Industrial accident as a case of social produced error, New York, 1992.
- FTQ, Notre action syndicale et la réorganisation du travail, FTQ, 1995, 119 pages.
- FTQ, Démocratiser nos milieux de travail, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Montréal, 1997, 62 pages.
- GAGNON, M.-J., Le syndicalisme: état des lieux et enjeux, Diagnostic 17, 1994, Montréal, 135 pages.
- GAUTRAT, J., "Expérience de création institutionnelle du participatif", L'année sociologique, 1983, pp. 123-128.
- GOLDBERG, A.L., DAR-EL, E.M. et RUBIN A.H.E., "Threat perception and the readiness to participate in safety programs", Journal of organizational behavior, no. 12, 1991, pp. 109-122.
- GRUNBERG, L., "Les rapports de pouvoir, la productivité et la sécurité, une enquête empirique", Sociologie et sociétés, vol. XVIII, no. 2, 1986, pp. 11-23.
- HALE, A.R., "How people learn to live with risk : prediction and control." Journal of occupational Accident, no. 13, 1990, participation. 33-45.

- HECKSHER, C., "Le contrat social en pleine évolution. Perspectives américaines", pp. 213-234, dans Bernier, C., Laflamme, R., Morin, F., Murray, G., Rondeau, C., (dir), La négociation collective du travail. Adaptation ou disparition, Les presses de l'Université Laval, 1993, 279 pages.
- HYMAN, R., "La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies." Relations industrielles, vol. 52, no. 1, 1997, pp. 7-37.
- KJELLEN, U., et LARSSON, T.J., "Investigating accidents and reducing risks - A dynamic approach", Journal of Occupational Accident, 1981, no. 3, pp. 129-140.
- LAFLAMME, L., "Age-related accident risks among assembly workers : a longitudinal study of male worker employed in the swedish automobile industry." Journal of Safety research, 1996, vol. 27, no. 4, pp. 259-267.
- LAFLAMME, G., et VALLÉE, G., "Changements technologiques et modes régulateurs des relations de travail", Relations industrielles, vol. 42, no. 4, 1987, pp. 702-715.
- LANDERWEERD, J.A., URLINGS I.J.M., DE JOJG, A.H.J., NIJHUIS, F.J.N. et BOUTER, L.M., "Risk taking tendency among construction workers." Journal of occupational accidents, no. 11, 1990, pp. 183-196.
- LAPLANTE, N. et HARRISON, D., "Reorganisation du travail et participation directe des travailleurs", Colloque international franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université Laval, juin 1994, pp. 553-570.
- LAPOINTE, P.A., "Nouveau syndicalisme : enjeux et débats", Actes de l'ACRI, 1993, pp. 117-137.
- LAVILLE, J.-L., "Participation des salariés et travail productif", Sociologie du travail, no. 1, 1993, pp. 27-47.
- LÉVESQUE, C., "Structure de représentation et rapports sociaux de travail : le cas de la santé et sécurité au travail", Colloque international franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université Laval, juin 1994, pp. 3-32.
- LINHART, D., "À propos du post-taylorisme", Sociologie du travail, no. 1, 1993, pp. 63-74.
- LOVERIRGE, R., "What is participation? A review of the litterature and some methodological problems", British journal of industrial relations, 1980, pp. 297-317.

- MARTIN, D., "L'expression des salariés : technique de management ou nouvelle institution?", Sociologie du travail, no. 2, 1986, pp. 173-192.
- MARTIN, D., "La participation à l'épreuve de la représentativité et du pouvoir", L'année sociologique, 1983, pp. 101-122.
- MATTILA, M., HYTTINEN, M. et RANTANEN, E., "Effective supervisory behavior and safety at the building site.", International Journal of Industrial Ergonomics, 1994, no. 13, pp. 85-93.
- MURRAY, G. et VERGE, P., "Transformation de l'entreprise et représentation syndicale", Relations industrielles, vol. 48, no. 3, 1993, pp. 3-53.
- PAQUET, R., "La participation à la vie syndicale : vers une application théorique", Colloque international franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université Laval, juin 1994, pp. 705-726.
- PETERS, R. "Strategies for encouraging self-protective behavior", Journal of safety research, no. 22, 1991, pp. 53-70.
- RAY, P.S. et al., "Behaviorial safety programs : creating a new corporate culture", International Journal of Industrial Ergonomics, 1993, no. 12, pp. 193-198.
- REYNAUD, J.-D., "La régulation sociale", Revue internationale d'action communautaire, no. 2, 1991, pp. 121-125.
- REYNAUD, J.-D., "Pour une sociologie de la relation sociale", Sociologie et sociétés, no. 2, automne 1991, pp. 13-26.
- RONDEAU, C., "La négociation continue : étude théorique et pratiques québécoises", Actes de l'ACRI, 1993, pp. 225-237.
- SAINSAULIEU, R., et SEGRESTIN, D., "Vers une théorie sociologique de l'entreprise", Sociologie du travail, no. 3, 1986, pp. 335-351.
- SEGRESTIN, D., "À propos du nouveau modèle productif : questions d'efficience, questions de légitimité", Sociologie du travail, no.1, 1993, pp. 49-61.
- SIMARD, M., LÉVESQUE, C., et BOUTEILLER, D., L'efficacité en gestion de la sécurité : principaux résultats d'une recherche dans l'industrie manufacturière, Montréal, 1988, Université de Montréal, 49 pages.

- SIMARD, M., et MARCHAND, A., "The behavior of the first line supervisor in accident prevention and effectiveness in occupational safety." Safety science, vol. 17, 1994, pp. 169-185.
- SIMARD, M., et MARCHAND, A., "A multilevel analysis of organisational factors related to workgroups safety initiatives behaviour", Safety Science, vol., 21 1995, pp. 113-129.
- SIMARD, M., et MARCHAND, A., "Participation des travailleurs à la sécurité et taux d'accident du travail", Psychologie du travail et organisations, vol. 2, no. 4, 1996, pp. 34-44.
- SIMARD, M., et MARCHAND, A., "Workgroups' propensity to comply with safety rules : the influence of micro-macro organisational factors", Ergonomics, vol. 40, no. 2, 1997, pp. 172-188.
- SIMARD, M., "Le paritarisme et les lésions professionnelles : l'impact des comités conjoints de santé-sécurité sur les accidents de travail." Le travail et son milieu, sous la direction de Bourque, R., et TRudeau, G., Les Presses de l'Université de Montréal, 1995, pp. 293-306.
- TIXIER, P.E., "Démocratie directe et organisation", L'année sociologique, 1983, pp. 21-36.
- TIXIER, P.E., "Management participatif et syndicalisme", Sociologie du travail, no. 3, 1986, pp. 353-372.
- TIXIER, P.E., "Légitimité et modes de domination dans les organisations", Sociologie du travail, no. 4, 1988, pp. 615-629.
- VALLÉE, G., "La convention collective et les arrangements négociés au Québec", Travail et Emploi, 1989, no. 41, pp. 50-56.
- WELLS, D., "Are strong unions compatible with the new model of human resource management?", Relations industrielles, 1993, no. 1, vol. 48, pp 56-84.
- WILDE, G.J.S., "The theory of risk homeostasis." Risk analysis, no. 2, 1982, pp. 209-225.

ANNEXE

NOTES TECHNIQUES

Ne rien inscrire
dans cet espace

- 1) Je vous demande les informations suivantes pour connaître d'abord la taille de votre usine, son évolution, mais aussi certaines caractéristiques des employés de production qui sont importantes en termes de santé-sécurité du travail.
- 2) Pour la Question no 75, items a) à g), donnez une moyenne pour l'année 1987, si vous avez des variations saisonnières de main-d'oeuvre.
- 3) Si vous avez plusieurs départements de production et d'entretien, je vous demande aussi quelques statistiques sur le personnel de chacun de ces départements pour en tenir compte au plan de l'analyse de la situation des accidents et de la sécurité au travail.

U-MO-02-B

75. Nous aimerions obtenir les informations suivantes concernant les principales caractéristiques des personnes travaillant actuellement dans l'usine. (Si ces statistiques n'ont pas été établies, inscrivez un nombre approximatif)

- a) Nombre total de personnes :
- b) Nombre de cadres :
- c) Nombre de responsables de départements (surintendants) :
- d) Nombre de contremaîtres (supervisant des employés) :
- e) Nombre d'employés de bureau :
- f) Nombre d'employés d'entretien ou de maintenance :
- g) Nombre d'employés de production :
- h) Age moyen des employés de production :
- i) Nombre d'employés de production âgés de moins de 25 ans :
- j) Nombre d'employés de production âgés de plus de 45 ans :
- k) Nombre d'employés de production ayant une année ou moins d'ancienneté dans l'usine :
- l) Nombre d'employés de production à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) :
- m) Nombre de femmes occupant des postes de production :
- n) Nombre de femmes âgées de moins de 45 ans qui occupent des postes de production :

U-SE-01-B

Ne rien inscrire
dans cet espace

76. Quel a été le nombre moyen d'employés de production dans l'USINE au cours de chacune des trois dernières années?

1984 :

1985 :

1986 :

U-RE-33-B

77. Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous embauché d'employés de production pour remplacer ceux qui ont quitté l'usine volontairement (exclure les cas de retraite, de congédiement)?

Nombre approximatif d'employés
embauchés pour remplacer les
départs volontaires :

S-SP-02-G

Ne rien inscrire
dans cet espace

244. Indiquez dans quelle mesure vous participez aux activités suivantes de prévention dans votre DÉPARTEMENT.

(Encerclez un seul chiffre pour chacune des activités)

IMPORTANT: La colonne "Ne s'applique pas" n'est à utiliser que dans le cas où une des activités de prévention proposée n'existe pas dans votre département.

Je participe à...	Jamais	Rarement	Quelque-fois	Souvent	Très souvent	Ne s'applique pas
A. L'inspection des lieux de travail	1	2	3	4	5	8
B. L'enquête-accident lors des accidents compensables par la CSST (1 jour et plus d'absence)	1	2	3	4	5	8
C. L'analyse sécuritaire des tâches	1	2	3	4	5	8
D. La formation en santé-sécurité donnée aux nouveaux employés	1	2	3	4	5	8

 (36)

 (37)

 (38)

 (39)

S-RE-21-G

Ne rien inscrire dans cet espace

(1-3)

(4-6)

(7-8)

(9-12)

(13-14)

251. Indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire les comportements des employés que vous supervisez.

(Encerclez un seul chiffre pour chaque énoncé)

2

2

2 1

1

1

1

1

1

1

Les employés que je supervise ...	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
A. accordent plus d'importance à la production qu'à la sécurité du travail	1	2	3	4
B. passent par dessus la sécurité pour travailler plus vite	1	2	3	4
C. respectent les règlements de sécurité	1	2	3	4
D. considèrent que les exigences de production vont souvent à l'encontre de leur sécurité au travail	1	2	3	4
E. prennent plus de temps que prévu pour faire leur travail de façon sécuritaire	1	2	3	4
F. suivent habituellement les conseils que je leur donne en matière de sécurité au travail	1	2	3	4
G. prennent des initiatives personnelles pour faire leur travail de façon sécuritaire	1	2	3	4
H. me font régulièrement des suggestions pour rendre plus sécuritaire le milieu de travail	1	2	3	4
I. ont la même opinion que moi sur les moyens à prendre pour réduire les accidents du travail	1	2	3	4
J. font des pressions sur moi pour obtenir des améliorations sur la sécurité au travail	1	2	3	4
K. portent leurs équipements de protection individuelle (bouchons, bottes, etc.)	1	2	3	4

(15)

(16)

(17)

(18)

(19)

(20)

(21)

(22)

(23)

(24)

(25)

252. Indiquez dans quelle mesure des employés de votre DEPARTEMENT qui ne sont pas membres du comité conjoint de santé-sécurité participent aux activités suivantes de santé-sécurité.

(Encerclez un seul chiffre pour chacune des activités)

IMPORTANT: La colonne "Ne s'applique pas" n'est à utiliser que dans le cas où une des activités de prévention proposée n'existe pas dans votre usine.

Les employés de mon DEPARTEMENT participent à...	Jamais	Rarement	Quelque-fois	Souvent	Très souvent	Ne s'applique pas
A. L'inspection des lieux de travail	1	2	3	4	5	8
B. L'enquête-accident lors des accidents compensables par la CSST (1 jour et plus d'absence)	1	2	3	4	5	8
C. L'analyse sécuritaire des tâches	1	2	3	4	5	8
D. La formation en santé-sécurité donnée aux nouveaux employés	1	2	3	4	5	8

(26)

(27)

(28)

(29)

D-CD-01-G

Ne rien inscrire
dans cet espace

256. Quelle proportion des employés que vous supervisez travaillent habituellement dans chacune des conditions de travail suivantes.

(Encerclez un seul chiffre pour chacune des conditions de travail)

Employés de votre DEPARTEMENT qui travaillent dans un contexte ...	Aucun employé (0%)	Quelques employés (1-24%)	Plusieurs employés (25-49%)	La plupart des employés (50-75%)	Presque tous les employés (76-100%)
A. de bruit élevé	1	2	3	4	5
B. de chaleur incommodante	1	2	3	4	5
C. de froid incommodant	1	2	3	4	5
D. d'humidité incommodante	1	2	3	4	5
E. de poussière	1	2	3	4	5
F. d'effort physique élevé	1	2	3	4	5
G. d'attention au travail élevée	1	2	3	4	5
H. de nombreux risques provenant des machines	1	2	3	4	5
I. d'objets lourds à déplacer fréquemment	1	2	3	4	5

 (46) (47) (48) (49) (50) (51) (52) (53) (54)

D-RE-16-G

257. Indiquez est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire les comportements de vos employés.

(Encerclez un seul chiffre pour chaque énoncé)

Habituellement, les employés que je supervise...	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	
A. se tiennent ensemble lorsque l'un d'eux a un problème	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (55)
B. ont souvent des conflits entre eux	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (56)
C. sont capables de présenter des demandes et réclamations collectives	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (57)
D. sont capables d'utiliser des moyens de pression pour appuyer leurs demandes	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (58)
E. se disputent facilement entre eux lorsqu'ils utilisent des moyens de pression	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (59)
F. coopèrent sans problème pour qu'on atteigne les objectifs de production	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (60)
G. m'aident à créer un bon climat de travail dans le groupe	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (61)
H. ralentissent le travail pour faire pression	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (62)
I. se plaignent sans raison valable	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (63)
J. cherchent à contourner les règlements de la compagnie	1	2	3	4	<input type="checkbox"/> (64)

368. Votre syndicat a-t-il un comité syndical de santé et sécurité du travail? (composé uniquement de délégués syndicaux)

(Encerclez un seul chiffre)

Non.....1 → Passez à la question 375

Oui.....2

(76)

U-SY-02-S

NE RIEN ÉCRIRE dans cet espace

380. Existe-t-il dans votre syndicat un conseil (comité) permettant à l'ensemble des délégués syndicaux de se réunir sur une base régulière?

(Encerclez un seul chiffre)

Non 1

Oui 2

(109)

Oui ...

U-SY-04-S

(129-13)

U-SY-05-S

384. Y a-t-il dans votre syndicat une personne principalement responsable de chacune des activités suivantes?

(Encerclez un seul chiffre pour chaque item)

	Non	Oui		
a) Responsable des griefs.....	1	2	<input type="checkbox"/>	(131)
b) Responsable de la négociation de la convention collective.....	1	2	<input type="checkbox"/>	(132)
c) Responsable de l'organisation et de la mobilisation...	1	2	<input type="checkbox"/>	(133)
d) Responsable de la formation et de l'éducation syndicale.....	1	2	<input type="checkbox"/>	(134)
e) Responsable des finances du syndicat.....	1	2	<input type="checkbox"/>	(135)
f) Responsable de la santé-sécurité au travail.....	1	2	<input type="checkbox"/>	(136)

Ne rien inscrire
dans cet espace

U-RE-16-S

395. Pour l'administration de la convention collective, quel est votre principal interlocuteur du côté de l'employeur?

(Encerclez un seul chiffre)

- A) Le directeur de l'usine..... 1
- B) Le directeur du personnel
(ou l'équivalent)..... 2
- C) Le directeur de la production
(ou l'équivalent)..... 3
- D) une autre personne (PRECISEZ): 4

(49)

U-RE-17-S

396. Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire les comportements de cette personne?

(Encerclez un seul chiffre pour chaque énoncé)

Habituellement, cette personne ...	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
A. m'informe des décisions prises par la direction	1	2	3	4
B. s'en tient à la lettre de la convention collective	1	2	3	4
C. accepte de faire des ententes particulières qui complètent la convention collective	1	2	3	4
D. cherche à régler les problèmes des employés en collaborant avec le syndicat	1	2	3	4
E. facilite le travail du syndicat dans le cadre de la convention collective (ex.: libération syndicale)	1	2	3	4
F. essaie de diminuer la crédibilité du syndicat auprès des employés	1	2	3	4
G. conteste les griefs soulevés par les employés ou le syndicat	1	2	3	4

(50)

(51)

(52)

(53)

(54)

(55)

(56)

U-SY-24-S

399. Indiquez laquelle des formules suivantes décrit le mieux l'attitude des membres du syndicat?

(Lisez chacune des formules et encerclez un seul chiffre)

- a) L'ensemble des membres forment un bloc 1
- b) Les membres se tiennent ensemble même s'il y a certains groupes 2
- c) Les membres sont capables de se tenir ensemble mais chacun s'occupe de ses affaires 3

(63)

U-SY-22-S

400. Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire le comportement des délégués syndicaux de l'usine?

(Encerclez un seul chiffre pour chaque énoncé)

Habituellement les délégués syndicaux de l'usine ...	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
A. règlent souvent avec les contremaîtres et surintendants les griefs des employés qu'ils représentent	1	2	3	4
B. sont impliqués dans toutes les étapes de la procédure de grief	1	2	3	4
C. cherchent à appliquer la convention collective à la lettre sans faire de compromis	1	2	3	4
D. sont fortement appuyés par les employés dans leur travail de délégué	1	2	3	4
E. attendent que les employés fassent des pressions sur eux avant de s'occuper des problèmes	1	2	3	4

(64)

(65)

(66)

(67)

(68)

U-SY-25-S

Ne rien inscrire
dans cet espace

403. Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire le comportement des employés vis-à-vis le syndicat?

(Encercler un seul chiffre, pour chaque énoncé)

Habituellement les employés de l'usine...	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
A. supportent l'exécutif du syndicat dans ses démarches vis-à-vis l'employeur	1	2	3	4
B. font des pressions sur l'exécutif du syndicat pour que les problèmes se règlent	1	2	3	4
C. pensent uniquement à améliorer leurs conditions salariales	1	2	3	4
D. poussent le syndicat à participer aux décisions dans l'usine	1	2	3	4
E. participent aux assemblées du syndicat <u>uniquement</u> pendant les <u>périodes</u> de négociation collective	1	2	3	4

 (71)

 (72)

 (73)

 (74)

 (75)