

## Recherches sociographiques



# Les facteurs influençant l'appui des travailleurs au comité de santé-sécurité du travail

Alain Marchand and Marcel Simard

Volume 37, Number 2, 1996

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057035ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057035ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Marchand, A. & Simard, M. (1996). Les facteurs influençant l'appui des travailleurs au comité de santé-sécurité du travail. *Recherches sociographiques*, 37(2), 229–246. <https://doi.org/10.7202/057035ar>

Article abstract

Workplace health and safety committees were created to facilitate workers' participation; however, the latter gave them only limited support. Regression analyses on 79 committees in unionized shops in the manufacturing sector show that this low level of support can be explained by an instrumental and political logic. The authors interpret this political connotation in light of the fact that in Quebec, the workplace health and safety committee participates in the "governing" of the workplace in terms of preventing occupational injuries, and possesses regulatory power apt to affect the working behaviour of the employees.

# LES FACTEURS INFLUENÇANT L'APPUI DES TRAVAILLEURS AU COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL\*

Alain MARCHAND  
Marcel SIMARD

Les comités de santé-sécurité du travail ont été institués pour faciliter la participation des travailleurs, pourtant ces derniers ne leur accordent qu'un faible appui. Des analyses de régression portant sur 79 comités d'établissements syndiqués du secteur manufacturier montrent que ce faible appui s'explique par une logique instrumentale et politique. Les auteurs interprètent cette connotation politique en regard du fait qu'au Québec, le comité de santé-sécurité participe au « gouvernement » du milieu de travail en matière de prévention des lésions professionnelles et dispose d'un pouvoir de régulation pouvant affecter les comportements au travail des ouvriers.

Au cours des vingt dernières années, la plupart des États des pays industrialisés ont développé un nouveau modèle de législation en matière de santé-sécurité du travail (SST) qui mise sur l'autorégulation de la prévention (SIMARD, 1994; SIMARD et MARCHAND, 1994). Dans ce modèle, l'intervention de l'État est réduite et les responsabilités de la prévention sont conjointement prises en charge par les employeurs et les travailleurs. Au Québec, la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) adoptée en 1979 s'inscrit dans ce réalignement du rôle de l'État en matière de santé-sécurité du travail. Elle définit un ensemble de droits et d'obligations pour les employeurs et les travailleurs ainsi qu'un ensemble de mécanismes de participation de travailleurs, dont le comité paritaire de santé-sécurité (CPSST) et le représentant à la prévention qui permettent une gestion conjointe de la prévention. À cet égard, une des particularités de la législation québécoise par rapport à celles qu'on trouve

---

\* Les auteurs remercient l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail pour le financement de cette recherche.

dans les autres provinces canadiennes et même à l'étranger, réside dans le fait de conférer au CPSST des pouvoirs décisionnels sur certaines composantes du programme de prévention de l'établissement (programme de santé au travail, choix du médecin responsable, choix des équipements de protection individuelle, programme de formation-information) et ainsi de donner aux travailleurs et à leurs représentants des possibilités d'influence qu'ils n'ont généralement pas lorsque le comité est simplement consultatif.

Bien que plusieurs études se soient intéressées à l'utilisation des droits et mécanismes de participation accordés aux travailleurs québécois par la LSST (BOUCHARD et TURCOTTE, 1986; LEGENDRE, 1986; RENAUD et ST-Jacques, 1986; SIMARD, LÉVESQUE et BOUTEILLER, 1986), la question des obligations ouvrières en SST n'a été que très peu abordée. Une de ces obligations prescrites par la loi concerne la nécessité pour les travailleurs de collaborer avec le CPSST (LSST, article 49, alinéa 6). D'après les données de SIMARD, LÉVESQUE et BOUTEILLER (1988) provenant d'un échantillon d'établissements du secteur manufacturier, cette collaboration des travailleurs est loin d'être acquise puisque 68% des délégués patronaux et ouvriers membres des comités considèrent que les travailleurs appuient faiblement les démarches du CPSST.

Ce faible appui des travailleurs constitue un problème important pour les CPSST par rapport à leur capacité de rejoindre et mobiliser la base ouvrière ainsi que d'agir comme mécanisme efficace de réduction des accidents du travail. Or, malgré le nombre relativement important d'études portant sur les CPSST (ACOHOS, 1986; BEAUMONT *et coll.*, 1982; BRYCE et MANGA, 1985; COYLE et LEOPOLD, 1981; Government of Alberta, 1978; KOCHAN, DYER et LIPSKY, 1977; SIMARD, LÉVESQUE et BOUTEILLER, 1986), on ne sait à peu près rien sur ce phénomène car la question des facteurs qui conditionnent l'appui des travailleurs n'a pas encore été étudiée. Cette absence de connaissance représente une lacune importante dans un contexte où le comité de santé-sécurité est censé être le mécanisme central du nouveau système d'autorégulation de la prévention des lésions professionnelles dans les milieux de travail. Nous tenterons de combler en partie cette lacune en explorant les facteurs potentiels d'appui des travailleurs au comité de SST grâce à une analyse secondaire de données recueillies antérieurement pour d'autres fins (SIMARD, LÉVESQUE et BOUTEILLER, 1988) et venant de 79 CPSST d'établissements syndiqués du secteur manufacturier.

### *La problématique et les hypothèses*

Si l'on part de l'idée que l'appui des travailleurs au CPSST est un rapport social entre ces deux acteurs, on peut affirmer que, d'une part, chacun des acteurs peut influencer cette relation et que, d'autre part, celle-ci peut aussi être conditionnée par le contexte organisationnel plus large dans lequel elle s'inscrit. Il se dégage de cette approche très générale un ensemble de facteurs susceptibles d'expliquer les varia-

tions dans la relation d'appui des travailleurs aux comités de santé-sécurité, que nous grouperons sur trois axes d'analyse.

Le premier axe comprend un ensemble de variables qui permettent de caractériser les travailleurs du point de vue des questions de santé-sécurité du travail. Ainsi, il est important de considérer le niveau de risque auquel ils sont exposés. En effet, quelques recherches montrent que plus le niveau de risque est élevé, plus les travailleurs manifestent par leurs comportements un intérêt à se protéger et à agir en tout ce qui concerne la santé-sécurité, par exemple en s'informant de la législation pertinente (WALTERS et DENTON, 1990), en étant plus prudents dans leur travail (p. ex. port des équipements de protection individuelle) et en prenant davantage d'initiatives pour faire corriger les situations dangereuses (BRODY, 1988), enfin en acceptant plus facilement de participer aux activités du programme de sécurité de l'entreprise (GOLDBERG, DAR-EL et RUBIN, 1991). Par conséquent, si l'on s'appuie sur ces études, on peut faire l'hypothèse que plus les travailleurs sont exposés à un niveau de risque élevé et/ou ont des comportements (prudence, initiatives, participation au programme de prévention) qui manifestent un intérêt de leur part pour les questions de santé-sécurité, plus grand sera leur appui au CPSST, celui-ci leur paraissant un mécanisme supplémentaire de contrôle et d'élimination des risques et d'amélioration des conditions de santé-sécurité du milieu de travail.

Ce raisonnement qui attribue une signification instrumentale à l'appui des travailleurs au CPSST nous amène à considérer les facteurs de notre deuxième axe, qui ont trait au comité de santé-sécurité lui-même. La question centrale ici est de savoir jusqu'à quel point le CPSST est cet outil efficace d'assainissement et d'amélioration des conditions de santé-sécurité du milieu de travail que souhaitent les travailleurs. L'efficacité d'un tel comité peut être analysée selon deux approches différentes. La première consiste à mesurer son effet sur la réduction des accidents du travail, ce qui est souvent difficile car cela suppose de contrôler un ensemble d'autres facteurs qui peuvent également influencer les statistiques d'accidents (TUOHY et SIMARD, 1992). C'est pourquoi, la plupart des auteurs s'orientent plutôt vers l'évaluation de l'efficacité du fonctionnement du comité en considérant certaines conditions internes qui lui permettent d'agir efficacement (ACOHOS, 1986; BEAUMONT *et al.*, 1982; BRYCE et MANGA, 1985; COYLE et LEOPOLD, 1981; Government of Alberta, 1978; KOCHAN, DYER et LIPSKY, 1977). Ces conditions se rapportent au pouvoir décisionnel dont il dispose, à l'étendue du rôle qu'il joue en matière de prévention, au climat des relations entre ses membres et au fait qu'il ait ou non certaines procédures formelles de fonctionnement. On peut supposer que plus un comité réunit ces conditions internes d'efficacité, plus il est susceptible de gagner l'appui des travailleurs, parce qu'il est alors en meilleure position d'agir efficacement sur les problèmes de santé-sécurité qui affectent ces derniers. Cela dit, un comité peut être efficace, mais si les travailleurs ne sont pas suffisamment informés de ses réalisations, il risque de ne pas obtenir l'appui de la base, faute d'être connu. Certaines indications sont significatives à cet égard. Une étude ontarienne (ACOHOS, 1986)

conclut que plusieurs CPSST ont peu d'échange avec la force de travail, ce qui les place à la merci d'un faible support des travailleurs. En effet, seulement 38% des délégués ouvriers rapportaient le contenu des rencontres du CPSST aux ouvriers au moins une fois par mois et dans 35% des cas il n'y avait aucune communication. Les résultats de cette recherche suggèrent donc que l'information fournie par le CPSST sur ses activités peut affecter l'appui des travailleurs.

Le troisième axe d'analyse se justifie par le fait qu'un rapport social n'est jamais dissociable du contexte dans lequel il s'inscrit, ce qui permet de présumer qu'au-delà des caractéristiques des acteurs impliqués dans la relation d'appui des travailleurs au CPSST, le contexte organisationnel et social plus large peut influencer en partie celle-ci. En premier lieu, un contexte organisationnel de prévention caractérisé par une attitude pro-active des cadres dans ce domaine et un programme de prévention bien développé devrait créer un environnement de mobilisation organisationnelle favorable à l'appui des travailleurs au CPSST. En effet, diverses études ont souligné l'influence de ces facteurs d'une part sur l'implication des contremaîtres et des travailleurs en prévention (MARCHAND et SIMARD, 1993) et d'autre part sur l'efficacité des entreprises en matière de prévention des accidents du travail (CHEW, 1988; COHEN, 1977; COHEN et CLEVELAND, 1983; DAVIS et STAHL, 1967; SIMARD et MARCHAND, 1994; SIMONDS et SHAFAI-SAHRAI, 1977; SMITH *et al.*, 1978). En deuxième lieu, un contexte de prévention caractérisé par un fort appui de la structure hiérarchique de l'entreprise et de la direction syndicale au CPSST devrait favoriser un plus grand appui des travailleurs à celui-ci, dans la mesure où certaines études ont souligné l'importance des appuis des dirigeants patronaux et syndicaux pour l'efficacité du comité, notamment quant au suivi de ses recommandations (BEAUMONT *et al.*, 1982; BRYCE et MANGA, 1985). Troisièmement, certaines recherches établissent un lien entre un contexte d'organisation du travail favorable à l'autonomie ouvrière dans le travail et l'intérêt manifesté par les travailleurs en santé-sécurité, en termes d'une meilleure connaissance de la législation (WALTERS et DENTON, 1990) et d'une plus grande prudence et initiative face aux risques du travail (CARPENTIER-ROY, 1991; DEJOURS et JAYET, 1991; DWYER, 1992; TRIST, SUSMAN et BROWN, 1977), lequel est une condition potentiellement favorable à leur appui au CPSST. Quatrièmement, le comité de santé-sécurité étant un mécanisme de concertation entre les parties patronale et syndicale, il semble logique de faire l'hypothèse que le climat plus général des relations patronales-syndicales puisse influencer la propension des travailleurs à appuyer le CPSST, d'autant qu'on voit mal comment un comité pourrait fonctionner efficacement dans un contexte où les relations de travail seraient très conflictuelles. Enfin, plusieurs auteurs ont déjà souligné l'importance de tenir compte des relations entre l'environnement socioéconomique des entreprises et les comportements des travailleurs en matière de santé-sécurité, sans pour autant proposer d'approches bien définies à cette fin (ABEYTINGA, 1978; DE JONG *et al.*, 1988; KJELLEN et LARSSON, 1981; LANDEWEERD *et al.*, 1990). Pour pallier cette lacune, nous allons utiliser la théorie de la segmentation du marché du travail de manière à évaluer le

contexte socioéconomique de nos entreprises (GISLAIN, 1986; GUNDERSON et RIDDELL, 1993; GORDON, EDWARDS et REICH, 1982; OSTERMAN, 1987; PIORE, 1983). Selon cette théorie, les entreprises oeuvrant dans le segment secondaire du marché du travail (secteurs mous de l'économie) sont souvent de plus petite taille, offrent de moins bons salaires et moins de sécurité d'emploi à leurs employés et ont par conséquent une main-d'oeuvre plus jeune et un taux de roulement plus grand que celles appartenant au segment primaire (secteurs moteurs de l'économie). Divers auteurs, d'ailleurs, ont établi un lien entre ces deux dernières caractéristiques de la main-d'oeuvre et des taux de fréquence d'accidents du travail plus élevés (CHELIUS, 1974; COHEN, 1977; COHEN *et al.*, 1975; Cohen et Cleveland, 1983; MENDELOFF, 1979; SIMARD et MARCHAND, 1994; SMITH *et al.*, 1978). En somme, un contexte socioéconomique d'entreprise active dans le segment secondaire devrait constituer un environnement structurel moins favorable aux questions de santé-sécurité, à cause de l'accent mis quant aux questions de survie économique de l'entreprise, et ainsi influencer négativement à la fois l'efficacité du CPSST et l'appui des travailleurs qu'il pourrait se gagner.

### *La méthodologie*

Les données proviennent d'une analyse secondaire d'une enquête menée auprès d'un échantillon aléatoire non proportionnel de 100 établissements de 70 employés et plus répartis dans 20 industries du secteur manufacturier (SIMARD et MARCHAND, 1994). Pour chaque établissement, des informations ont été recueillies par questionnaire auprès de divers acteurs concernés par les questions de santé-sécurité du travail (cadres supérieurs, président du syndicat, cadres intermédiaires, contremaîtres, représentants patronaux et ouvriers au CPSST, coordonnateur SST, représentants à la prévention, médecin et infirmière du travail), à l'exception des travailleurs eux-mêmes qui n'ont pu être inclus étant donné le nombre d'établissements touchés et les limites budgétaires de la recherche. De cet échantillon, nous avons retenu un total de 87 CPSST dont 81 dans des établissements syndiqués, pour ne garder que les établissements syndiqués étant donné, d'une part, la faible proportion de CPSST dans les établissements non syndiqués de l'échantillon et, d'autre part, notre volonté d'évaluer l'effet de certaines variables syndicales sur les variations de l'appui des travailleurs. Une fois éliminés les cas de « données manquantes », la taille de l'échantillon passe à  $n=79$ .

La variable dépendante à l'étude est le degré d'appui des travailleurs au CPSST mesuré à partir de l'évaluation faite par le coprésident patronal et le coprésident ouvrier au CPSST qu'on peut, faute de données recueillies directement auprès des travailleurs, considérer comme de bons informateurs quant à l'appui que le comité reçoit puisqu'ils agissent comme les porte-parole du comité dans les interactions entre ce dernier et les travailleurs. Pour chaque coprésident, les informations ont été inscrites sur une échelle en quatre points de type Likert (1=très faible appui, 4=très

fort appui). La moyenne de l'évaluation des coprésidents est utilisée comme mesure de l'appui des travailleurs. Ce choix se justifie du fait qu'il s'agit de mesurer l'appui des travailleurs au comité et non à l'une ou l'autre de ses parties concernées.

Notre premier axe comprend des variables indépendantes qui se rapportent à quatre caractéristiques des travailleurs susceptibles d'influencer leur degré d'appui au CPSST. La première est le niveau de risque auquel ils sont exposés. Celui-ci est mesuré par la sommation des réponses de chaque contremaître quant à 8 indicateurs permettant d'évaluer la proportion de leurs employés exposés à divers risques pour leur santé ou leur sécurité (bruit, chaleur, froid, humidité, poussières, forte charge physique de travail, risques de blessures provenant des machines et objets lourds à déplacer fréquemment). Une analyse en composante principale de ces 8 indicateurs montre la présence d'une seule dimension. Le résultat de la sommation est par la suite agrégé au niveau de l'établissement. Les trois autres variables portent sur certains comportements des travailleurs en matière de santé-sécurité au travail. Ces comportements sont évalués à partir d'informations fournies par chaque contremaître au sujet des employés qu'il supervise. Le comportement de prudence est mesuré par la sommation des évaluations relatives à 3 indicateurs, en 4 points de type Likert (1=tout à fait en désaccord, 4=tout à fait d'accord): les employés suivent les règles de sécurité, portent les équipements de protection individuelle, suivent les conseils du contremaître en matière de sécurité. Le comportement d'initiative est construit de la même façon à l'aide des indicateurs suivants: les employés font des pressions sur le contremaître pour obtenir des améliorations en SST, font des suggestions pour rendre le milieu de travail plus sécuritaire, prennent des initiatives personnelles pour faire leur travail de manière sécuritaire. Enfin la participation des travailleurs aux activités de prévention est mesurée par la proportion des groupes de travail dont les ouvriers s'impliquent régulièrement dans au moins une des activités suivantes: inspection des lieux de travail, enquête-accident, analyse sécuritaire des tâches, formation en SST auprès des nouveaux employés.

Les deux variables de notre deuxième axe portent sur le comité de santé-sécurité. En premier lieu, les conditions internes d'efficacité fonctionnelle du CPSST sont évaluées à partir de la moyenne des réponses des représentants patronal et syndical quant à 4 indicateurs, soit:

- 1) le niveau de participation du CPSST au pouvoir décisionnel SST (CPSST n'est pas consulté, est consulté avant la prise de décision, participe à la prise de décision finale) relatif à 4 catégories de décision: modifications à la sécurité du milieu de travail, modifications à la sécurité des méthodes de travail, choix des activités prioritaires de prévention, choix des personnes à qui confier des responsabilités en prévention);
- 2) le niveau d'implication du CPSST dans des activités de prévention (sommation de la fréquence en 5 points de type Likert de la participation du comité aux

activités suivantes: inspection des lieux de travail, enquête-accident, analyse sécuritaire des tâches, formation en SST des nouveaux employés);

- 3) le climat des relations internes au comité (1=les deux parties ne s'entendent pas, 2=le climat n'est pas mauvais, 3=le climat est bon, 4=le climat est très bon);
- 4) le niveau de formalisation du fonctionnement (somme des 4 catégories dichotomiques suivantes: ordre du jour préparé à l'avance, règles de fonctionnement écrites, procès-verbal des rencontres, rapport annuel des activités).

Ces 4 indicateurs ont fait l'objet d'une analyse en composante principale qui montre l'existence d'une seule dimension mais avec l'indicateur de formalisation faiblement relié à la dimension. Une seconde analyse en composante principale a été réalisée en retirant l'indicateur de formalisation et le score factoriel résultant est utilisé comme mesure des conditions internes d'efficacité du CPSST. La seconde variable de ce deuxième axe a trait à l'information transmise aux travailleurs sur les activités du CPSST. Elle est mesurée à partir de la réponse du coordonnateur de santé-sécurité du travail nous indiquant si oui ou non une telle information est transmise dans l'usine.

Enfin, notre troisième axe se rapporte au contexte organisationnel et socio-économique de l'établissement et comprend sept variables. Quatre de celles-ci mesurent le contexte organisationnel de prévention. La première est l'attitude des cadres supérieurs et intermédiaires en matière de sécurité au travail. Elle regroupe divers indicateurs d'opinion chez ces répondants selon une analyse en composante principale et mesure leur orientation à intégrer la sécurité dans le fonctionnement de l'organisation. Une transformation par la racine carrée a été appliquée pour atteindre une distribution normale. La deuxième variable renvoie au degré de développement du programme de prévention de l'usine selon divers indicateurs relatifs aux activités de prévention formellement organisées et accomplies. On trouvera une description détaillée de ces mesures dans SIMARD et MARCHAND (1994). Les troisième et quatrième variables se rapportent à la mesure de l'appui accordée au CPSST par la structure hiérarchique de l'établissement, d'une part, et par la direction syndicale d'autre part. Les deux mesures sont obtenues par la moyenne des réponses des deux coprésidents (patronal, syndical) du comité sur des échelles en 4 points de type Likert pour évaluer l'appui donné aux démarches du CPSST par la ligne hiérarchique (direction, cadres intermédiaires, contremaîtres) et par la direction syndicale. Pour la variable « appui accordé par la direction syndicale », une transformation par la racine carrée a été appliquée afin d'obtenir une distribution normale. La cinquième variable de cet axe touche l'organisation du travail selon le degré d'autonomie des ouvriers dans l'exécution de leur travail. Elle est mesurée par la somme de 2 indicateurs de la perception des contremaîtres sur une échelle en 4 points de type Likert (1=très peu, 4=beaucoup) qui décrit la situation de travail de leurs employés: ils décident de la façon de faire leur travail et ils contrôlent la qualité de leur production. Quant à la sixième variable se rapportant au contexte des relations de travail dans



l'établissement, elle est obtenue par la moyenne des réponses du directeur du personnel et du président du syndicat à une question sur le climat des relations patronales-syndicales sur une échelle en 4 points : 1) les deux parties ne s'entendent pas beaucoup, il y a souvent des conflits et des désaccords ; 2) le climat n'est pas mauvais mais il y a parfois des conflits et désaccords ; 3) le climat est bon, les relations entre les deux parties sont correctes ; 4) le climat est très bon, les deux parties s'entendent bien et se rendent service). Enfin la septième variable touche le contexte socio-économique de l'établissement et cherche à mesurer jusqu'à quel point l'établissement est actif dans le segment secondaire du marché du travail. La mesure de cette variable résulte d'une analyse en composante principale cumulant quatre indicateurs : 1) l'appartenance sectorielle de l'établissement interprétée selon la classification qu'a proposée GISLAIN (1986) des segments du marché du travail (le primaire, le primaire inférieur, l'intermédiaire, l'intermédiaire inférieur, le secondaire) ; 2) la taille de l'établissement ; 3) l'âge moyen de la main-d'oeuvre ; 4) le taux de roulement des employés de production. L'analyse en composante principale dégage une seule dimension dans laquelle les indicateurs 1 et 4 sont positifs et les indicateurs 2 et 3 négatifs.

Le tableau 1 présente les statistiques descriptives (minimum/maximum, moyenne, écart-type) pour chacune des variables ainsi qu'une mesure de la consistance (alpha de Cronbach) lorsqu'une variable est constituée de plusieurs éléments.

TABLEAU 1

*Statistiques descriptives des variables*

| Variables  | Min.-Max.  | Moyenne | Écart-type | Alpha |
|--|------------|---------|------------|-------|
| Appui des travailleurs au CPSST                                | 0,50-3,50  | 2,25    | 0,64       | na    |
| Niveau de risque   | 9,5-27,40  | 17,18   | 2,99       | 0,74  |
| Prudence ouvrière en SST                                       | 5,50-12,00 | 8,98    | 1,01       | 0,72  |
| Initiative ouvrière en SST                                     | 6,50-11,00 | 8,61    | 0,86       | 0,69  |
| Implication ouvrière aux activités de prévention               | 0,00-1,00  | 0,46    | 0,28       | na    |
| Efficacité du fonctionnement du CPSST                          | -2,47-1,93 | 0,00    | 1,00       | 0,83  |
| Information transmise aux travailleurs                         | 0,00-1,00  | 0,62    | 0,49       |       |
| Attitudes positives en SST, direction et cadres intermédiaires | 1,00-4,12  | 2,63    | 0,68       | 0,65  |
| Programme de prévention  | 0,00-19,00 | 11,71   | 4,06       | 0,76  |
| Appui de la ligne hiérarchique                                 | 1,50-11,00 | 6,74    | 2,13       | 0,86  |
| Appui de la direction syndicale                                | 1,00-2,12  | 1,66    | 0,25       | na    |

| Variables                                  | Min.-Max.  | Moyenne | Écart-type | Alpha |
|--|------------|---------|------------|-------|
| Autonomie au travail                       | 3,00-7,50  | 5,66    | 0,87       | 0,70  |
| Climat des relations patronales-syndicales | 1,00-4,00  | 2,36    | 0,65       | na    |
| Segment secondaire                         | -1,76-3,00 | 0,00    | 1,00       | 0,63  |

### *L'analyse des résultats*

Une analyse de corrélation simple a été réalisée dans un premier temps pour dégager et illustrer les associations entre chacune des variables. Par la suite, la méthode de la régression multiple a été employée pour mesurer l'effet net des variables mises en rapport avec l'appui des travailleurs au CPSST. À cette étape, 4 modèles ont été estimés. Les trois premiers modèles estiment les variables de chacun des trois axes d'analyse considérés séparément, tandis que dans le quatrième modèle, nous avons tenu compte de l'ensemble des variables en jeu.

Le tableau 2 présente les résultats de l'analyse de corrélation simple. À ce premier niveau, il apparaît que les variables définissant les conditions internes d'efficacité du comité et un contexte de prévention favorable du point de vue des appuis donnés à celui-ci par la structure hiérarchique et la direction syndicale sont associées de façon positive et significative à l'appui des travailleurs au CPSST. Cependant, cette première analyse est d'abord descriptive et ne tient pas compte des effets des autres variables.

Le tableau 3 présente les résultats des analyses de régression multiple. On y voit que l'estimation du premier modèle n'est pas significative dans son ensemble, mais on y observe une tendance positive pour la variable de participation des travailleurs aux activités de prévention des accidents du travail ( $p=,10$ ). Le deuxième modèle qui estime l'impact des seules variables caractérisant le CPSST fait ressortir avec force l'efficacité du fonctionnement de celui-ci et contribue à expliquer 33% des variations de l'appui des travailleurs au CPSST. Par ailleurs on note que l'effet de l'information transmise aux employés sur les activités du comité, bien que non significatif, est maintenant positif contrairement à la tendance négative observée au tableau 2. Quant au troisième modèle, qui ne tient compte que des variables du contexte organisationnel et socioéconomique de l'établissement, il révèle que ce sont les variables caractérisant le contexte de prévention du point de vue de l'appui donné au CPSST par les deux parties en présence qui s'avèrent très significatives. On observe également un faible impact positif de l'autonomie au travail. Cette régression explique 56% de la variance de l'appui des travailleurs au CPSST.



TABLEAU 3

*Résultats de l'analyse de régression multiple*

| Variables   | Modèle 1 |        | Modèle 2 |         | Modèle 3 |        | Modèle 4 |        |
|---|----------|--------|----------|---------|----------|--------|----------|--------|
|   | b        | t      | b        | t       | b        | t      | b        | t      |
| Niveau de risque  | -0,03    | 1,34   |          |         |          |        | -0,01    | 0,37   |
| Prudence ouvrière                                       | 0,03     | 0,35   |          |         |          |        | 0,09     | 1,45   |
| Initiative ouvrière                                     | -0,09    | 0,92   |          |         |          |        | -0,16    | 2,28*  |
| Implication activités                                   | 0,40     | 1,68   |          |         |          |        | 0,43     | 2,27*  |
| Efficacité du CPSST                                     |          |        | 0,37     | 6,31**  |          |        | 0,05     | 0,73   |
| Information   |          |        | 0,06     | 0,47    |          |        | 0,26     | 2,27*  |
| Attitudes envers SST direction et cadres intermédiaires |          |        |          |         | 0,02     | 0,24   | 0,03     | 0,36   |
| Programme de prévention                                 |          |        |          |         | -0,01    | 1,10   | -0,04    | 2,52*  |
| Appui hiérarchique                                      |          |        |          |         | 0,14     | 4,81** | 0,11     | 3,59** |
| Appui syndical  |          |        |          |         | 1,02     | 4,38** | 1,12     | 4,80** |
| Autonomie au travail                                    |          |        |          |         | 0,11     | 1,83   | 0,13     | 2,22*  |
| Climat relations patronales-syndicales                  |          |        |          |         | -0,09    | 1,13   | -0,13    | 1,79   |
| Segment secondaire                                      |          |        |          |         | 0,04     | 0,63   | 0,01     | 0,24   |
| Constante   | 3,11     | 3,41** | 2,22     | 23,07** | -0,63    | 1,14   | -0,09    | 0,11   |
| R <sup>2</sup>  | 0,07     |        | 0,34     |         | 0,60     |        | 0,68     |        |
| R <sup>2</sup> (ajusté)                                 | 0,02     |        | 0,33     |         | 0,56     |        | 0,62     |        |
| F   | 1,31     |        | 0,33     |         | 0,56     |        | 0,62     |        |

\*  $p \leq ,05$ \*\*  $p \geq ,01$ 

Le quatrième et dernier modèle tient compte de toutes les variables à l'étude, ce qui permet de constater que des variables appartenant à l'un ou l'autre de nos trois axes d'analyse influencent le degré d'appui des travailleurs aux CPSST: pour le premier, l'initiative et la participation ouvrière aux activités de prévention; pour le second, l'information transmise aux travailleurs sur les activités du CPSST; pour le dernier, le programme de prévention, l'appui des deux parties, l'autonomie dans le travail et plus faiblement le contexte des relations patronales-syndicales ( $p=,08$ ).

On notera que l'efficacité du CPSST n'est plus significative. Au total, ce modèle contribue à expliquer 62% des variations de l'appui des travailleurs aux CPSST<sup>1</sup>.

### *Discussion*

Partant du constat que les travailleurs ont tendance à accorder un faible appui aux CPSST, nous avons élaboré un ensemble d'hypothèses explicatives des variations de cet appui que nous avons testées auprès d'un échantillon de CPSST. Il faut préciser, cependant, que les résultats obtenus ne peuvent être généralisés à l'ensemble du secteur manufacturier étant donné la faible taille de l'échantillon et l'absence d'établissements non syndiqués. Malgré ces limites, les résultats obtenus apportent un premier éclairage sur les facteurs reliés au rapport que les travailleurs établissent avec leur CPSST.

Comme nous en avons fait l'hypothèse, ce rapport paraît influencé à la fois par certaines caractéristiques des acteurs en présence et par plusieurs aspects du contexte organisationnel dans lequel il s'inscrit. En ce sens, le modèle conceptuel selon trois axes que nous avons développé est en bonne partie validé au plan empirique puisqu'il explique près des deux tiers de la variance observée dans l'appui des travailleurs à l'endroit de leur CPSST. Cela dit, l'importance relative des divers facteurs conditionnant cet appui suggère que la signification de ce dernier est plus complexe que nous l'avions imaginée initialement.

En effet, notre hypothèse de départ voulait que l'appui des travailleurs au CPSST ait une signification essentiellement instrumentale quant à la capacité du CPSST d'agir efficacement sur les risques du travail et donc de donner suite aux préoccupations manifestées par les travailleurs à ce sujet. Cette hypothèse est en grande partie confirmée par les résultats qui permettent en même temps de préciser dans quelles conditions.

---

1. En regard de ce dernier modèle, l'ampleur de certaines intercorrélations pourrait suggérer la présence de multicollinéarité. La multicollinéarité a pour effet d'augmenter la variance des coefficients de régression donnant ainsi une estimation moins précise (HANUSHEK et JACKSON, 1977). Nous avons procédé à une analyse des proportions de décomposition des variances et des index de condition. En prenant comme critère un index de condition supérieur à 30 associé à une proportion de décomposition de la variance supérieure à 0,50 (Belsley, Kuh et Welsch, 1980), les résultats de cette analyse montrent que seule la constante (index=68,80, proportion=0,87) et l'initiative ouvrière en SST (index=53,96, proportion=0,89) sont impliquées dans une dépendance étroite. Or, on ne peut conclure ici à un effet de multicollinéarité, car la variance du coefficient de régression de l'initiative ouvrière en SST n'a pas augmenté, comme on peut en juger par sa valeur de T. Par ailleurs, si on considère que l'effet de l'efficacité du CPSST disparaît par cause de multicollinéarité, cette hypothèse ne peut être acceptée, car, si on dégonfle la variance de l'estimé par son facteur d'inflation de la variance (Belsley, Kuh et Welsch, 1980), soit 2,03, on obtient une valeur de T=1,47 et donc une variable toujours non significative. Enfin, pour chaque variable du modèle, le facteur maximal d'inflation de la variance est de 2,21, ce qui est largement en dessous du seuil de 10 suggéré par Kleinbaum, Kupper et Muller (1988).

Ainsi, le niveau de risque, qui fournit une mesure de l'ampleur des problèmes de santé-sécurité confrontant les travailleurs, n'affecte pas l'appui que ces derniers donnent au CPSST, qui devait être un instrument de leur solution. Il se peut, cependant, que cette piètre performance de la variable «risque» soit attribuable au fait que nous l'ayons mesurée à partir des perceptions des contremaîtres plutôt que de celles des travailleurs eux-mêmes, comme cela est courant dans des études précédentes (BRODY, 1988; GOLBERG, DAR-EL et RUBIN, 1991). Cependant, certaines variables relatives au comportement des travailleurs qui traduisent leur inquiétude face aux risques auxquels ils sont exposés et témoignent de leur intérêt pour les questions de santé-sécurité, ressortent de l'analyse comme «prédicteurs» de l'appui qu'ils accordent au CPSST. C'est le cas de la propension des travailleurs à prendre des initiatives en matière de sécurité au travail et de leur participation à des activités de prévention des accidents du travail, qui sont faiblement corrélées entre elles. Mais alors que cette dernière variable a, comme prévu, un effet positif sur l'appui des travailleurs au CPSST, la première a un effet négatif. Ce résultat contradictoire peut surprendre, mais en réalité il est tout à fait cohérent avec l'hypothèse d'une orientation instrumentale des travailleurs à l'égard du CPSST, tout en révélant une limite de celle-ci. En effet, l'impact négatif de la propension des travailleurs à l'initiative en matière de sécurité sur l'appui au CPSST signifie simplement que plus les travailleurs s'occupent eux-mêmes de régler les problèmes de sécurité entre eux et avec leur contremaître, moins ils sentent le besoin de recourir au CPSST. En somme, plus la prise en charge des questions de santé-sécurité est décentralisée dans des ateliers de travail, moins il est nécessaire d'appuyer une instance centralisée de prévention comme le CPSST. Cependant, cet impact négatif de l'initiative ouvrière en matière de santé-sécurité est en partie compensée par une autre variable qui lui est associée ( $r = .35$ ,  $p < .01$ ), en l'occurrence l'autonomie au travail qui, elle, a un impact positif sur l'appui des travailleurs au CPSST. En effet, lorsqu'elles sont considérées isolément l'une de l'autre, ces variables n'ont pas d'effet significatif sur l'appui au comité (modèles 1 et 3), alors que leur combinaison dans le modèle 4 fait apparaître leurs effets. Il s'agit ici de variables «suppressives», *suppressor variables*, (COHEN et COHEN, 1975; TABACHNICK et FIDELL, 1983), c'est-à-dire des variables qui suppriment de la variance non pertinente à la prédiction de l'appui des travailleurs par les autres variables indépendantes. Ainsi, l'absence de corrélation simple et des effets significatifs dans le modèle 4 entre ces deux variables et l'appui des travailleurs, montrent que leurs effets étaient cachés (COHEN et COHEN, 1975) derrière les autres variables du modèle.

On observe un phénomène semblable en ce qui concerne deux autres variables, en l'occurrence le développement du programme de prévention et l'information transmise aux travailleurs sur les activités du CPSST, qui sont corrélées entre elles ( $r = .41$ ,  $p < .01$ ). En effet, lorsque considérées indépendamment l'une de l'autre, aucune n'a d'effet sur l'appui (modèles 2 et 3) alors qu'en les combinant dans le modèle 4, on peut observer leurs effets comme variables «suppressives». Ainsi on constate

un impact négatif du développement du programme de prévention sur l'appui des travailleurs au CPSST. En fonction de la logique instrumentale des travailleurs sous-jacente à leur appui au CPSST, on peut interpréter ce résultat comme indiquant que plus le programme de prévention est développé, plus il donne aux travailleurs le sentiment que les problèmes de risque sont pris en charge par l'organisation, ce qui les amène à moins ressentir le besoin d'appuyer leur CPSST, qui est un instrument de développement du programme de prévention. Par contre, le développement du programme de prévention va de pair avec une meilleure information transmise aux travailleurs sur les activités du comité, qui, elle, a un impact positif sur l'appui des travailleurs, ce qui montre l'importance pour les comités de maintenir le contact avec les travailleurs (ACOHOS, 1986).

Cependant, la signification instrumentale du comportement des travailleurs envers le CPSST paraît encore plus évidente lorsqu'on considère l'importance de l'efficacité du comité sur l'appui que ce dernier obtient des travailleurs. En effet, on observe une assez forte corrélation entre ces deux variables ( $r=,58$ ,  $p,01$ ). Malgré cela, l'effet de la variable efficacité disparaît largement dans la régression finale (modèle 4) qui tient compte de l'ensemble des variables et, notamment, des appuis qu'accordent la structure hiérarchique et la direction syndicale au CPSST, variables qui sont assez fortement corrélées avec l'efficacité du comité (appui hiérarchique:  $r=,67$ ,  $p,01$ ; appui syndical:  $r=,52$ ,  $p,01$ ). Ces intercorrélations signifient d'abord que le support des parties patronale et syndicale, qui le plus souvent est combiné ( $r=,57$ ,  $p,01$ ), détermine en bonne partie l'efficacité du comité. Ceci se comprend aisément, car dans le cadre de la législation québécoise, ce sont les parties qui constituent le CPSST, lui accordent plus ou moins de pouvoir, lui permettent de jouer un rôle plus ou moins significatif dans les activités de prévention et, finalement, conditionnent le climat de ses relations internes, autant d'aspects que nous avons pris en compte dans la mesure de l'efficacité du comité. Mais en retour, il est certain aussi que plus un comité est efficace, plus il est en mesure de renforcer ses appuis auprès de la structure hiérarchique et de la direction syndicale. Toutefois, le fait que seules ces deux dernières variables soient significatives dans la régression finale, ne doit pas pour autant faire perdre de vue l'importance de l'efficacité du CPSST comme déterminant indirect de l'appui des travailleurs au comité, montrant ainsi à quel point le rapport des travailleurs à leur CPSST est d'abord de type instrumental.

Cependant, il serait simplificateur de réduire l'appui des travailleurs au CPSST à cette seule signification utilitariste. Il nous semble, en effet, que le fait que les variables de soutien des deux parties au CPSST ressortent comme les premiers «prédicteurs» du comportement des travailleurs envers le comité est porteur d'une autre signification du comportement ouvrier que nos données, malheureusement, ne nous permettent pas d'analyser en profondeur. Pour comprendre cette autre signification, il faut situer la question de l'appui des travailleurs dans le contexte du nouveau système d'autorégulation des lésions professionnelles auquel nous avons fait allusion au début de cet article. Ce nouveau système fait appel à la participation

des employeurs et des représentants des travailleurs, parce qu'une prévention efficace des lésions professionnelles suppose de réguler à la fois les conditions de travail (réduction des conditions dangereuses) et les comportements au travail (réduction des conduites dangereuses). Or, au Québec, en raison des pouvoirs décisionnels qui lui sont conférés par la loi, le comité de santé-sécurité est le principal mécanisme de ce nouveau système dans l'établissement, et c'est donc à lui qu'il revient d'exercer en bonne partie ce rôle de double régulation. Il est évident qu'il y a dans ce rôle du comité un enjeu pour les travailleurs. En effet, qu'est-ce qui les assure que les deux aspects de la régulation à exercer par le comité seront adéquatement articulés et pondérés, et que, par exemple, le comité ne deviendra pas un simple instrument de contrôle patronal de leurs comportements sans corriger les conditions dangereuses, comme certains auteurs en évoquent la possibilité (BORZEIX, 1980; DASSA et MACLOUF, 1975; DWYER, 1992; LENOIR, 1980)? En somme, il y a un risque réel pour les travailleurs que le comité soit le lieu d'un marché de dupes si son action régulatrice ne s'exerce pas sur les deux grandes composantes (technico-environnementale et comportementale) de la problématique des lésions professionnelles.

C'est par rapport à cet enjeu et ce risque que l'appui donné au CPSST par les deux parties patronale et syndicale prend aussi son sens. Si ces deux appuis accroissent celui des travailleurs envers le comité, et d'abord l'appui de la direction syndicale, c'est qu'ils envoient à la base ouvrière le signal que les rapports entre les structures de pouvoir du milieu de travail permettent au comité d'exercer une action régulatrice équilibrée, ce qui confère du même coup une légitimité à ce dernier aux yeux des travailleurs. Et à propos de ces rapports, il semble que les travailleurs se sentent davantage en confiance d'appuyer le comité s'ils sont en partie conflictuels et démontrent un certain équilibre de pouvoir entre les parties, puisqu'un climat très coopératif des relations patronales-syndicales est un «prédicteur» négatif, bien que faible, de l'appui des travailleurs au CPSST.

En somme, le comportement ouvrier prend ici une signification politique tout à fait cohérente avec l'orientation du nouveau système social de prévention des lésions professionnelles qui, au Québec notamment, confère au comité de santé-sécurité le rôle de participer à la gouverne du milieu de travail dans ce domaine. À ce titre, le comité de santé-sécurité doit être à la fois efficace et légitime pour gagner l'appui des travailleurs, cette double condition étant elle-même pour une bonne part associée à l'appui des deux parties au comité et à la dynamique plus large de leurs rapports.

Alain MARCHAND  
Marcel SIMARD

*École de relations industrielles,  
Université de Montréal.*



## BIBLIOGRAPHIE

- ABEYTINGA, P.K., *The Role of the First Line Supervisor in Construction Safety: the Potential for* 1978 *Training*, Doctoral Dissertation, Birmingham, University of Aston.
- ACOHOS (Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety), *Eight Annual Report*, 1986 vol. 2, Toronto, Ministry of Labour.
- BEAUMONT, P.B., J.R. COYLE, J.W. LEOPOLD et T.E. SCHULLER, *The Determinants of Effective Joint* 1982 *Health and Safety Committees*, Glasgow, Center for Research in Industrial Democracy and Participation.
- BELSLEY, David A., Edwin KUH et Roy E. WELSCH, *Regression diagnostics. Identifying Influential Data* 1980 *and Sources of Collinearity*, New York, John Wiley & Sons.
- BORZEIX, Annie, *Syndicalisme et organisation du travail*, Paris, CNAM. 1980
- BOUCHARD, Pierre et Geneviève TURCOTTE, «La maternité en milieu de travail ou pourquoi les 1986 Québécoises sont-elles si nombreuses à demander un retrait préventif?», *Sociologie et sociétés*, XVIII, 2: 113-128.
- BRODY, Julia G., «Responses to collective risk: Appraisal and coping among workers exposed to occupa- 1988 tional health hazards», *American Journal of Community Psychology*, 16, 5: 645-663.
- BRUCE, George K. et Pran MANGA, «The effectiveness of health and safety committees», *Relations* 1985 *industrielles / Industrial relations*, 40, 2: 257-283.
- CARPENTIER-ROY, Marie-Claire, *Corps et âme. Psychopathologie du travail infirmier*, Montréal, Éditions 1991 Liber.
- CHELIUS, J.R., «The control of industrial accidents: Economic theory and empirical evidence», *Law and* 1974 *Contemporary Problems*, 38: 700-729.
- CHEW, D.C.D., «Effective occupational safety activities: Findings in three Asian developing countries», 1988 *International Labour Review*, 127: 111-125.
- COHEN, Alexander, «Factors in successful occupational safety programs», *Journal of Safety Research*, 9, 1977 4: 168-178.
- COHEN, A, M. SMITH et H.H. COHEN, *Safety Program Practices in High vs. Low Accident Rate Compa-* 1975 *nies*, Cincinnati, National Institute for Occupational Safety and Health.
- COHEN, Alexander et Robert J CLEVELAND, «Safety practices in record-holding plants», *Professional* 1983 *Safety*, 9, 4: 26-33.
- COHEN, Jacob et Patricia COHEN, *Applied Multiple Regression / Correlation Analysis for the Behavioral* 1975 *Sciences*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- COYLE, J.R. et J.W. LEOPOLD, «Health and safety committees. How effective are they», *Occupational* 1981 *Safety and Health*, November: 20-22.
- DASSA, Sami et Pierre MACLOUF, *Contribution à l'étude de l'organisation de la sécurité dans l'entreprise*, 1975 Paris, INRS.
- DAVIS, R.T. et R.W. STAHL, *Safety Organization and Activities of Award-Winning Companies in the Coal* 1967 *Mining Industry*, États-Unis, U.S. Department of Interior, Bureau of Mines.
- DE JONG, A.H.J., R. BULLINGA, F.J.N. NIJHUIS et J.A LANDEWEERD, *Safety in Construction Industry*, 1988 *Utopia ?*, Maastricht, Limburg University.

- DEJOURS, Christophe et Claude JAYET, *Psychopathologie du travail et organisation réelle du travail dans une industrie du process. Rapport de recherche*, Paris, Laboratoire de psychologie du CNAM.  
1991
- DWYER, Tom, *Life and Death at Work. Industrial Accidents as a Case of Socially Produced Error*, New York, Plenum Press.  
1992.
- GISLAIN, Jean-Jacques, « La segmentation du système d'emploi au Québec », *Politique et Économie*, 3 : 1986 101-103.
- GOLDGERG, Albert L., Ezey M. DAR-EL et Ami-Hai E. RUBIN, « Threat perception and the readiness to participate in safety programs », *Journal of Organizational Behavior*, 12 : 109-122.  
1991
- GORDON, D., R. EDWARDS et M. REICH, *Segmented Work, Divided Workers : The Historical Transformation of Work in the United States*, New York, Cambridge University Press.  
1982
- Government of Alberta, *An Initial Review of the Joint Worksite Health and Safety Committee Program in Alberta*, Alberta, Research and Education Branch, Occupational Health and Safety Division, Alberta Worker's Health, Safety and Compensation.  
1978
- GUNDERSON, M. et W.C. RIDDELL, *Labor Market Economics : Theory, Evidence and Policy in Canada*, 1993 Toronto, McGraw-Hill, Ryerson.
- HANUSHEK, Eric A. et John E. JACKSON, *Statistical Methods for Social Scientists*, Orlando, Academic Press Inc.  
1977
- KJELLEN, U. et T.J. LARSSON, « Investigating accidents and reducing risks — A dynamic approach », 1981 *Journal of Occupational Accidents*, 3 : 121-140.
- KLEINBAUM, David G., Lawrence L. KUPPER et Keith E. MULLER, *Applied Regression and Other Multivariable Methods*, Boston, PWS-Kent Publishing Compagny.  
1988
- KOCHAN, Thomas D., Lee DYER et David B. LIPSKY, *The Effectiveness of Union-Management Safety and Health Committees*, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research.  
1977
- LANDEWEERD, J.A., I.J.M. URLINGS, A.H.J. DE Jong, F.J.N. NIJHUIS et L.M. BOUTER, « Risk taking tendency among construction workers », *Journal of Occupational Accidents*, 11 : 183-196.  
1990
- LEGENDRE, Camille, « Le refus de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : résultats préliminaires », *Sociologie et sociétés*, XVIII, 2 : 129-138.  
1986
- LENOIR, Roger, « La notion de l'accident du travail : enjeu de luttes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 32-33 : 77-88.  
1980
- MARCHAND, Alain et Marcel SIMARD, « Les facteurs organisationnels et psychosociaux influençant l'implication participative des contremaîtres en prévention des accidents du travail », dans : André TURMEL (dir.), *Chantiers sociologiques et anthropologiques*, Actes du 51<sup>e</sup> congrès de l'ACSALF, Laval, Éditions du Méridien, 45-55.  
1993
- MENDELOFF, J., *Regulating Safety : An Economic and Political Analysis of Occupational Safety and Health Policy*, Cambridge, MIT Press.  
1979
- OSTERMAN, P., « Choice of employment system in internal labor market », *Industrial Relations*, 26 : 46-67.  
1987
- PIORE, M.J., « Labor market segmentation: To what paradigm does it belong? », *American Economic Review*, 249-253.  
1983
- RENAUD, Marc et Chantal ST-JACQUES, « Le droit de refus, cinq ans après : l'évolution d'un nouveau mode d'expression des risques », *Sociologie et sociétés*, XVIII, 2 : 99-112.  
1986

- SIMARD, Marcel, « Les maladies professionnelles et les accidents du travail », dans : Fernand DUMONT, 1994 Simon LANGLOIS et Yves MARTIN (dirs), *Traité des problèmes sociaux, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture*, 147-164.
- SIMARD, Marcel et Alain MARCHAND, « The behaviour of first-line supervisors in accident prevention and 1994 effectiveness in occupational safety », *Safety Science*, 17 : 169-185.
- SIMARD, Marcel, Christian LÉVESQUE et Dominique BOUTEILLER, *L'efficacité en gestion de la sécurité du 1988 travail : Principaux résultats d'une recherche dans l'industrie manufacturière*, Montréal, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention, Université de Montréal.
- SIMARD, Marcel, Christian LÉVESQUE et Dominique BOUTEILLER, « Services spécialisés et comités pari- 1986 taires de santé-sécurité au travail : Exploration de la dynamique du champ de la prévention dans les entreprises syndiquées », *Sociologie et sociétés*, XVIII, 2 : 73-86.
- SIMONDS, R.H et Y. SHAFAI-SAHRAI, « Factors apparently affecting injury frequency in eleven matched 1977 pairs of companies », *Journal of Safety Research*, 9, 3 : 120-127.
- SMITH, M.J., A. COHEN et H.H. COHEN, « Characteristics of successful safety programs », *Journal of Safety 1978 Research*, 10, 1 : 5-15.
- TABACHNICK, Barbara G. et Linda S. FIDELL, *Using Multivariate Statistics*, New York, Harper & Row 1983 Publishers.
- TRIST, E.L., G.I. SUSMAN et G.R. BROWN, « An experiment in autonomous working in an American 1977 underground coal mine », *Human Relations*, 30 : 201-236.
- TUOHY, Carolyn et Marcel SIMARD, *The Impact of Joint Health and Safety Committees in Ontario and 1992 Quebec*, Ottawa, Canadian Association of Administrators of Labour Laws.
- WALTERS, Vivienne et Margaret DENTON, « Workers' Knowledge of their Legal Rights and Resistance to 1990 Hazardous Work », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45, 3 : 531-547.