

LA RECONSTRUCTION DU PROCESSUS
INSTITUTIONNEL D'ENQUÊTE ET DE PRISE DE DÉCISION
DANS LE DOMAINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN OUTAOUAIS

Sylvie Girard

Thèse de maîtrise
Présentée au : Département de l'Université d'Ottawa
comme complément aux exigences de la maîtrise ès arts

Sylvie Girard, Ottawa, Canada, 1994



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Your file *Votre référence*

Our file *Notre référence*

The author has granted an irrevocable non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

L'auteur a accordé une licence irrévocable et non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her permission.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

ISBN 0-612-19965-7

Canada



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

REMERCIEMENTS

Je désire remercier, de tout coeur, le professeur *Fernando Acosta*. Tout au long de mon étude, il a été d'un appui considérable à tous les niveaux. Il m'a d'abord, appris que rédiger une thèse, était autant une tâche intellectuelle que psychologique mais aussi, physique. Son calme et son écoute, dans les moments de découragement, m'ont apporté réconfort et sécurité. Sa grande disponibilité m'a assuré un accompagnement constant dans ma démarche. Nos nombreuses discussions, ainsi que ses fructueux conseils ont, sans aucun doute, facilité la mise en forme de mon projet d'étude. Enfin, et surtout, il a cru en moi comme, seul, un vrai ami peut le faire. Pour tout cela, je lui dis "*MERCI*".

Je tiens, également, à remercier les *inspecteurs* et quelques *directeurs* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, à Hull, pour leur chaleureux accueil ainsi que pour s'être livrés avec autant de confiance "*Merci à vous*".

Je remercie mon grand ami, *Carl Langlois*, pour ses nombreux encouragements pendant les moments les plus difficiles et de sa présence, continuelle, à mes côtés. Il m'a témoigné une patience remarquable ainsi qu'une compréhension et ce, surtout lors de la dernière année. Je voudrais lui dire merci pour tout le support moral. "*Merci Carl*".

Enfin, je ne voudrais pas oublier ma soeur Nicole, elle m'a apporté un dernier souffle en m'offrant le support technique mais aussi le moral dont j'avais besoin pour achever mon grand projet. Son aide m'a démontré qu'elle tenait, très fort, à mon succès. À une soeur au grand coeur. "*Merci Nicole*".

TABLE DES MATIÈRES

<i>RÉSUMÉ</i>	1
<i>INTRODUCTION</i>	1
1. LES ÉCRITS SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LEURS CONTRÔLES	6
1.1 <i>Remarques introductives</i>	6
1.2 <i>La notion d'accident du travail</i>	9
1.2.1 <i>Les définitions</i>	9
1.2.2 <i>Débat analytique des causes</i>	11
1.2.2.1 <i>Le facteur humain comme principal élément dans la genèse des accidents du travail</i>	13
1.2.2.2 <i>L'enchevêtrement des causes</i>	14
1.2.2.3 <i>Les accidents du travail fonction de la classe sociale</i>	15
1.3 <i>La notion du risque professionnel</i>	17
1.3.1 <i>L'avènement de la notion du risque professionnel</i>	17
1.4 <i>La notion d'inspection du travail</i>	19
1.4.1 <i>Historique</i>	19
1.4.2 <i>Complexité d'une définition</i>	21
1.4.3 <i>Une double mission</i>	22
1.4.4 <i>Les rôles et les tâches de l'inspecteur</i>	23
1.5 <i>La prévention des accidents du travail</i>	24
1.6 <i>Débat juridique sur les accidents du travail et leurs contrôles</i>	27
1.7 <i>L'accident du travail : un illégalisme privilégié?</i>	32
2. LA QUESTION MÉTHODOLOGIQUE	38
2.1 <i>Identification de l'objet d'étude</i>	38
2.2 <i>Analyse qualitative</i>	39

2.3	<i>L'entretien; choix de la méthode</i>	40
2.4	<i>Stratégies de collecte des données</i>	41
2.4.1	<i>Description du milieu</i>	41
2.4.2	<i>La population à l'étude</i>	42
2.4.3	<i>Les consignes</i>	44
2.5	<i>Les limites de l'approche</i>	44
2.6	<i>L'analyse du matériel empirique</i>	46
3.	<i>LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AU QUÉBEC</i>	50
3.1	<i>Évolution de la législation québécoise en santé et sécurité du travail</i>	50
3.2	<i>Bref historique de la législation</i>	51
3.2.1	<i>L'Acte des manufactures du Québec de 1885</i>	51
3.2.2	<i>Loi des établissements industriels de 1894</i>	52
3.2.3	<i>Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la répartition des dommages qui en résultent de 1909</i>	52
3.2.4	<i>Loi relative aux accidents du travail et Loi concernant la Commission des accidents du travail 1928 (CAT)</i>	53
3.2.5	<i>Loi sur les accidents du travail de 1931</i>	53
3.2.6	<i>Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et d'autres dispositions législatives de 1978</i>	55
3.3	<i>La législation d'aujourd'hui</i>	56
3.3.1	<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail de 1979 (LSST)</i>	56
3.3.2	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de 1985 (LATMP)</i>	58
3.4	<i>Évolution institutionnelle québécoise en santé et sécurité du travail</i>	60
3.4.1	<i>La Commission des Accidents du Travail de 1928 et 1931 (CAT)</i>	60

3.4.1.1	<i>Sa naissance</i>	60
3.4.1.2	<i>Son premier mandat en 1928</i>	60
3.4.1.3	<i>1931: le nouveau mandat</i>	61
3.4.1.4	<i>Son évaluation</i>	61
3.4.2	<i>La Commission de la santé et de la sécurité du Travail de 1980 (CSST)</i>	62
3.4.2.1	<i>Sa naissance</i>	62
3.4.2.2	<i>Sa triple mission</i>	62
3.4.3	<i>La CSST de 1980 à 1985</i>	63
3.4.3.1.	<i>Bilan de son fonctionnement au niveau du mandat d'inspection</i>	63
3.4.4	<i>Statistiques officielles des accidents du travail De 1985 à 1990</i>	66
4.	<i>LE CHEMINEMENT QUOTIDIEN DE L'INSPECTEUR</i>	68
4.1	<i>Le mandat</i>	70
4.1.1	<i>Veiller à la protection du travailleur contre les risques à sa santé et sa sécurité</i>	70
4.1.2	<i>Assurer la prise en charge du milieu</i>	72
4.1.3	<i>Directives particulières données par la CSST</i>	74
4.2	<i>L'ACTIVITÉ QUOTIDIENNE DE L'INSPECTEUR</i>	77
4.2.1	<i>Comment fabrique-t-on un inspecteur ?</i>	77
4.2.2	<i>Les interventions de l'inspecteur</i>	79
4.2.3	<i>Les pouvoirs de l'inspecteur</i>	86
4.2.4	<i>Les rôles et les qualités d'un inspecteur</i>	91
4.3	<i>La prévention</i>	96
4.4	<i>La poursuite</i>	101
4.4.1	<i>L'avis d'infraction</i>	102

4.4.2	<i>La contestation</i>	104
4.4.3	<i>Le tribunal du travail</i>	106
4.4.4	<i>Les sanctions</i>	108
4.4.5	<i>La réserve du pouvoir</i>	110

<i>CONCLUSION</i>	113
-------------------	-----

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE I Organigramme de la CSST

ANNEXE II Fiche signalétique

RÉSUMÉ

Cette recherche, de type qualitatif, a pour but la reconstruction du processus institutionnel d'enquête et de prise de décision dans le domaine de l'inspection du travail au Québec. Plus précisément, nous voulons regarder le cheminement quotidien de l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en ce qui a trait à son rôle dans les enquêtes d'accidents et à son mandat au niveau de la prise en charge par le milieu «employeurs et travailleurs» lui permettant de protéger les travailleurs, des risques de santé et de sécurité, dans les lieux de travail.

L'encadrement théorique de notre objet d'étude est le concept des illégalismes privilégiés élaborés par Acosta en 1988.

L'analyse qualitative de notre matériel empirique (entretiens et consultations de rapports) nous a donc permis de constater que le cheminement quotidien de l'inspecteur se résume en ces quatre thèmes et rattachés à ceux-ci, quelques catégories. D'abord, le mandat de l'inspecteur comprend deux missions découlant de la *loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* «veiller à la protection du travailleur contre les risques de santé et de sécurité et assurer la prise en charge du milieu». S'ajoutant aux deux premières missions, des directives spéciales. Elles sont données, aux inspecteurs, par la CSST, à chaque année.

Le travail quotidien de l'inspecteur, le noyau de notre recherche, nous indique qu'à partir de sa formation initiale, l'inspecteur doit apprendre comment intervenir dans les entreprises. En effet, inspecter et intervenir sont synonymes et, certains pouvoirs sont conférés à l'inspecteur lui

permettant de faire des interventions appropriées. Nous en retiendrons deux : *l'enquête d'accident* et *l'avis de correction*.

À travers ces interventions ou ces inspections, l'inspecteur doit remplir plusieurs rôles à la fois, ce qui lui demande certaines qualités de base afin qu'il soit considéré comme un inspecteur compétent.

Le but des interventions est de prévenir. Par ailleurs, l'inspecteur est un interventionniste et un préventionniste. En effet, nous ne pouvons séparer l'inspection de la prévention à l'intérieur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Enfin, la dernière étape de son cheminement est la poursuite judiciaire. Ce processus comprend : l'avis d'infraction, la contestation, le tribunal du travail, les sanctions et finalement la réserve de pouvoir.

Cette recherche nous a permis de conclure que les exigences du mandat, que l'on a confié à la CSST, est de protéger le travailleur, se trouvant, en permanence, modulé par une autre exigence, sans aucun doute, aussi forte: «celle de la survie économique, des entreprises, qu'elle contrôle». Dans ce sens, nous croyons que les véritables enjeux de l'inspection et de la prévention se jouent davantage au **plan symbolique**, c'est-à-dire: «convaincre toutes les parties concernées, de la détermination de l'État providence à faire échec au *fléau des accidents du travail*, qu'au plan d'une véritable politique sociale de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

INTRODUCTION

Les notions d'accidents du travail et de maladies professionnelles ont longtemps fait l'objet d'un débat; certains avançaient qu'ils étaient de véritables *crimes prémédités*¹ alors que d'autres affirmaient, au contraire, qu'ils étaient des *risques inhérents* au travail, d'où la théorie du *risque professionnel*².

Mais quelqu'en soit l'interprétation qu'on en fait, les règlements de conflits dans le domaine de la santé et la sécurité du travail, au Québec, ont été placés sous une double autorité. D'une part, un organisme administratif, la Commission de la santé et de la sécurité du Travail; d'autre part, une instance judiciaire, le Tribunal du travail.

Cette brève description suffit à convaincre notre lecteur que nous sommes ici, bien loin, des terrains, habituellement, investis par la recherche criminologique traditionnelle ou récente. On comprendra, alors, que notre intérêt pour un champs aussi délaissé, par la criminologie, se situe à l'intérieur des limites, relativement, modestes. Plus précisément, l'objet de cette recherche est de reconstituer le processus institutionnel de la "*prise en charge*" du milieu, par les travailleurs, en ce qui concerne les accidents du travail, à travers l'action, sur le terrain, des inspecteurs agissant au nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail au Québec.

¹ *Expression empruntée de François Ewald (1976 : 977).*

² *Au Québec, la notion du risque professionnel fait son apparition avec la loi sur les accidents du travail de 1909.*

Au premier chapitre, de ce travail, nous examinerons un certain nombre d'écrits à tendances diverses, lorsqu'il est question d'accidents du travail et de leurs contrôles.

D'abord, quelques remarques introductives indiqueront, au lecteur, que la littérature, dans le domaine du travail, ne s'est pas arrêtée à expliquer le cheminement quotidien des inspecteurs. Enfin, de la façon dont nous le faisons dans ce travail.

Par la suite, nous nous attarderons sur la notion *d'accidents du travail* car elle constitue l'élément central de notre objet d'étude. Après avoir énuméré les multiples définitions, nous poursuivrons avec le débat analytique sur les causes d'accidents du travail. De l'accident du travail découle la notion du *risque professionnel*. Nous retracerons l'avènement de cette notion étant donné que c'est à partir de cet événement que les travailleurs, par la voie de leurs syndicats, ont fini par accepter un compromis qui aura eu, pour les années à venir, des incidences significatives, et ce, autant pour les employeurs que pour les travailleurs. De ce compromis, nous soulignerons la conséquence majeure soit L'État assurantiel.

À partir de ces faits, nous étudierons les notions «d'accident du travail» et «d'inspection du travail». Nous décrirons sa pratique à partir du discours officiel que nous retrouvons dans la littérature ainsi que dans les écrits, provenant de la CSST.

Par souci d'information, nous nous attarderons, également, sur la notion de «prévention» car *prévenir à la source* et *intervenir* sont, on le verra, les deux faces d'une même médaille, surtout, depuis 1980. Lorsque nous situerons chacune de ces notions, nous présenterons une autre facette des recherches effectuées dans ce domaine. Cette facette démontre bien l'analyse socio-politique portant sur les notions d'accidents et du risque ainsi que de la pratique de l'inspection.

Le débat juridique qui eut lieu en France pendant dix-huit années (1880-1898) s'inscrit parfaitement bien dans l'analyse ci-haut mentionnée. Nous y reviendrons.

Enfin, notre dernière préoccupation, vise à situer l'intérêt de cette recherche dans le cadre de la criminologie par le biais du concept des *illégalismes privilégiés* tels que proposé par Acosta (1988). Nous voulons faire ressortir le lien qui existe entre les pratiques de l'inspection, en tant que mode de résolution de conflits, et le concept des illégalismes privilégiés.

Le second chapitre comprend la méthodologie ainsi utilisée pour constituer et analyser l'objet de notre étude. C'est dans la région de l'Outaouais, au sein de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) que nous avons orienté notre recherche tout en utilisant des techniques d'investigations, de type qualitatif. Il s'agit, notamment, d'entretiens non directifs et ce, à partir d'une consigne générale donnée à l'informateur et d'analyses documentaires provenant de la CSST

(formules types). Notre population à l'étude comprend les fonctionnaires de la CSST (directeurs et inspecteurs). Après avoir énuméré les limites de l'approche qualitative, nous terminons notre chapitre par la description de l'analyse de notre matériel empirique.

Le troisième chapitre traite de la «gestion des accidents du travail au Québec». Il ne sera, en quelque sorte, qu'un ajout complémentaire au chapitre premier. Il donne, aux lecteurs et lectrices, l'information nécessaire à une meilleure compréhension de notre chapitre théorique. En effet, il décrit la *législation* sur les accidents du travail de 1885 à 1985 à travers deux importants volets. D'abord, *l'évolution de la législation québécoise en santé et sécurité du travail* d'hier à aujourd'hui. Ensuite, *l'évolution institutionnelle québécoise en santé et sécurité du travail*, soit la Commission des accidents du travail (CAT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Nous relaterons leur naissance, leur mandat et leur fonctionnement en ce qui a trait, essentiellement, à l'inspection du travail. Le troisième chapitre fait, également, état d'une brève présentation de statistiques officielles sur les accidents du travail de 1985 à 1990. Elles proviennent de rapports officiels de la CSST.

Enfin, le quatrième chapitre, noyau de notre recherche, examine en détail le *cheminement quotidien de l'inspecteur*. Nous retiendrons quatre thèmes et quelques catégories pour illustrer notre objet d'étude, c'est-à-dire, le travail de l'inspecteur au niveau de l'enquête des accidents ainsi que de l'application des règlements dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Nous parlerons de leur mandat qui, en bref, se résume à veiller à la protection du travailleur contre les risques de santé et de sécurité et, parallèlement, à assurer la prise en charge par le milieu soit les

travailleurs et les employeurs. Nous décrirons, également, l'activité quotidienne de l'inspecteur, à partir de sa formation initiale, lorsqu'il est embauché à la CSST, passant par ses types d'interventions, ses pouvoirs . ses rôles et, finalement, les qualités qu'on exige de lui.

Nous aborderons, brièvement, la prévention et enfin, nous terminerons avec le processus de la poursuite, incluant, les aspects suivants : l'avis d'infraction, la contestation, le tribunal du travail, les sanctions et la réserve du pouvoir.

À la fin de chaque thème et de chaque catégorie, nous nous permettrons d'ajouter quelques réflexions, lesquelles seront évoquées de nouveau à la conclusion générale en guise d'analyse.

CHAPITRE PREMIER
LES ÉCRITS PORTANT SUR
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LEURS CONTRÔLES

1. *LES ÉCRITS SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LEURS CONTRÔLES*

1.1 *Remarques introductives*

Tenter de reconstruire le processus d'enquête et de prise de décisions, dans le domaine de l'inspection du travail au Québec, s'est avéré une tâche laborieuse étant donné l'état des écrits portant sur le sujet.

Il existe une multitude de recherches générales, sur les accidents du travail et de leurs contrôles. Peu d'entre elles, cependant, peuvent être considérées comme étant d'intérêt criminologique. Elles se limitent, pour la plupart, à examiner la situation particulière dans laquelle se trouvent les entreprises, au Québec d'une part, et d'autre part, à constater comment, au fil des ans, on a appliqué les discours émanant des cadres formels de l'inspection du travail touchant la protection de la santé et de la sécurité. Cette littérature s'avère bien pauvre, lorsqu'il est question de retracer les événements historiques et législatifs majeurs dans le monde du travail et d'entreprendre une analyse socio-politique de la question générale des accidents du travail et de leurs contrôles. Pour couvrir adéquatement cette partie, on doit plutôt se tourner vers la production de la sociologie du travail en France. En matière d'inspection, aussi, nous retrouvons surtout des écrits provenant de la France mais qui se comparent, raisonnablement, bien à la situation québécoise d'aujourd'hui. A la lecture de certains des écrits québécois, nous constatons que les textes, des années soixante-dix et quatre-vingts, se centrent davantage sur des questions d'ordre technique. Cet intérêt n'est pas étranger au fait que l'on enregistre, au cours de cette même période, une augmentation importante des accidents dans les lieux de travail.

Ce sont des travaux dont la préoccupation première est de chercher la ou les causes à partir de techniques d'enquêtes spécifiques. Certains auteurs, par exemple, mentionnent qu'il faut examiner un enchevêtrement de causes plutôt qu'une seule pour expliquer l'accident. D'autres affirment que le facteur humain y serait prédominant et d'autres encore prétendent que la genèse des accidents du travail tient à des facteurs d'ordre sociologique, comme par exemple, le fait que dans une société stratifiée, certaines classes sociales seraient plus exposées aux accidents ou maladies industrielles, que d'autres.

Selon certains chercheurs, l'identification des causes permettra, éventuellement, de prévenir ces catastrophes industrielles. Peu à peu, la prévention deviendra, pour plusieurs d'entre eux, l'objet d'une étude centrale ou à tout le moins, un objectif important.

Les études portant sur ce thème démontrent, également, un intérêt marqué pour l'inspection du travail. Qu'ils fussent des domaines d'étude, tout à fait, séparés ou, comme c'est le cas en 1980, unifiés, les auteurs s'accordent sur le fait qu'il ne peut y avoir de prévention sans inspection. D'ailleurs, la majorité des textes, à ce propos, signalent que la prévention devrait être l'objectif premier de l'inspection. On y retrouve, aussi, des études portant sur la législation en matière d'accidents du travail. Certains ont écrit que la législation québécoise a servi beaucoup plus l'employeur que le travailleur. En ce sens, Dupeyroux (1990) affirme que les lois sur la santé et la sécurité (LSST et la LATMP) "auront permis d'avantager l'employeur et de restreindre le travailleur" (1990:684).

Quoi qu'il en soit, un constat s'impose suite à l'examen de cette littérature, et c'est le suivant : aucun ouvrage ne porte de façon directe sur notre objet d'étude, soit la reconstruction du processus d'enquête et de prise de décisions dans le champ de l'inspection du travail, au Québec. Des travaux couvrent certains aspects du travail des inspecteurs de manière plutôt tangentielle. Leur utilité, dans le cadre de la présente recherche, demeure marginale ou, tout au plus, accessoire. Les écrits français abordent, sans doute, un plus grand nombre de questions pertinentes à notre étude. Tout comme les études québécoises, ils se situent, encore, très loin de notre sujet principal et possèdent le désavantage supplémentaire de se pencher sur une réalité sociale, politique et économique, autre que la nôtre.

L'utilité première de l'exercice d'examen de la littérature auquel nous nous livrons, dans ce chapitre, ne peut se justifier dans un tel contexte, qu'à la lumière de deux arguments. Le premier, un classique, celui de la nécessité de faire état des principales questions qui ont été abordées par les écrits portant sur le point d'embûche exposé dans cette recherche et tout cela indépendamment du degré de rapprochement qu'il peut y avoir avec notre objet spécifique. Le second, sans doute encore plus important que le premier, c'est de faire la preuve de la nécessité de développer des outils conceptuels et théoriques capables d'aborder la question des accidents du travail, dans une perspective criminologique ou socio-juridique. La problématique, des illégalismes privilégiés, proposé par Acosta (1988), constitue, à l'heure actuelle, une des voies les plus intéressantes car elle est en mesure de corriger cette lacune. Nous en reparlerons, à la fin du présent chapitre.

À la lumière de cette double exigence, nous aborderons à partir de cinq grandes catégories l'ensemble des écrits traitant des accidents du travail et leurs contrôles :

- la notion d'accidents du travail;
- la notion du risque professionnel;
- la notion de l'inspection du travail;
- la prévention des accidents du travail;
- le débat juridique.

1.2 *La notion d'accidents du travail*

Selon Quinot (1979), avant la Révolution industrielle, on croyait que la mort était inévitable au travail. Ayant constaté une augmentation continue des accidents sur les lieux de travail, au XIXe siècle, le monde du travail devient, dès lors, une préoccupation toujours croissante. Dans cet ouvrage, Quinot (1979) attribue les causes d'accidents aux nouvelles technologies des sociétés industrielles et dès les années '70, on en vient à penser que l'accident est le phénomène le moins accidentel qui soit.

1.2.1 *Les définitions*

On trouve dans la littérature actuelle une multitude de définitions de la notion d'accidents du travail. Elles proviennent de milieux divers et tout indique qu'elles sont étroitement liées à des intérêts de recherches fort divers, au point où il est permis de parler de l'existence d'un débat autour de cette notion.

Pour l'instant, il s'agit ici de faire état de quelques-unes de ces définitions et à partir d'elles, relever quelques concepts qui s'y rattachent.

Une première définition d'accident du travail nous est proposée par Leplat (1974). L'élément central de cette définition est la notion de dommage, d'atteinte à l'intégrité physique du travailleur. En effet, selon Leplat, un accident du travail est :

“... un événement, observable en principe, qui survient dans un endroit et à un moment déterminé. Il a pour caractéristique essentielle de porter atteinte à l'intégrité physique corporelle d'un individu” (1974).

D'un point de vue strictement légal, la meilleure référence est, sans aucun doute, la *Loi sur les accidents du travail* (1931), elle-même, qui définit ce type d'accident dans les termes suivant :

“... Un acte volontaire et intentionnel autre que celui de l'ouvrier et l'événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle” (article 2.1 a)).

La blessure étant le résultat de l'accident, Travail-Québec (1977) mentionne qu'elle découle directement de l'accident et se manifeste par une grande “quantité d'énergie qui surpasse la résistance du corps humain qu'elle frappe” (1977:32).

Une définition plus matérielle de l'accident nous précise que celle-ci n'est que rarement l'effet d'un hasard. Au contraire, Quinot (1978) signale qu'il :

“(...) est plutôt une conséquence brutale d'une suite de perturbations de l'activité normale du système complexe homme-machine que sont les entreprises industrielles” (1978:64).

Lenoir (1980) nous propose, à son tour, une approche nettement plus sociologique de la question. Selon lui, l'accident du travail est une notion socialement construite dont le contenu est un enjeu de luttes entre les classes. En ce sens, l'accident est avant tout un acte d'enregistrement, résultat d'une action menée par des agents qui interviennent pendant tout le processus et qui, finalement, conduit à la déclaration de l'accident que l'on retrouve dans les données statistiques des accidents du travail. C'est donc le produit d'un objet préconstruit.

Enfin, certains autres auteurs, plus virulents, comme Juffé (1980), parlent de l'accident comme étant :

“(...) un attentat contre la vie humaine perpétré pour des motifs parfaitement repérables et ne valent pas mieux que ceux qui inspirent un crime crapuleux” (1980:préface).

1.2.2 *Débat analytique des causes*

En France, une grande partie des recherches qui s'intéressent à la question générale des accidents du travail et de leurs contrôles cherchent à alimenter le débat qui existe présentement sur l'identification des causes des accidents. Cet intérêt tout particulier pour trouver les causes plutôt que les coupables semble découler du débat juridique qui dura dix-huit ans en France, de 1880 à 1898, au moment où on votait une première loi qu'on appella “la tactique de l'indemnisation-assurance” (voir point 3 de ce chapitre). Cette dernière établissait, une fois pour toutes, que les compagnies n'étaient pas criminellement responsables des accidents qui survenaient dans leurs entreprises. Nous reviendrons sur cette question au point six (6) de ce chapitre.

Bien plus proche de nous, le syndicaliste Chartrand (1979) dénonce dans son texte qu'il est très difficile d'intenter des poursuites criminelles lorsqu'il s'agit d'accidents survenus dans les lieux de travail. Les lois sur les accidents du travail sont, en effet, basées sur la notion d'absence de faute ou comme le souligne également Hébert (1977), sur un système sans responsabilité individuelle. De plus, ajoute toujours Chartrand (1979), lorsque le travailleur, par le biais de l'inspecteur, veut tenter une poursuite quelconque, les conclusions des enquêtes préalables penchent nettement en faveur de l'employeur.

Demeurons-en là en ce qui concerne les lois sur la santé et la sécurité puisque nous y reviendrons ultérieurement (à la partie six (6) de ce chapitre et au chapitre 3 de ce travail). A cette étape du présent chapitre, il importe de faire état des principaux éléments du débat analytique au sujet des causes des accidents du travail. C'est un débat qui tourne autour d'une question d'ordre technique, mais qui découle aussi directement des intérêts en jeu dans le monde du travail.

Ainsi, l'identification de certaines causes plutôt que d'autres, de plusieurs plutôt qu'une seule semble directement proportionnelle au fait qu'on se situe du côté de l'employeur ou du côté du travailleur. Le collectif d'Actes (Actes III, 1978)³ mentionne, à cet effet, que les employeurs et les travailleurs ont des intérêts radicalement opposés quand il s'agit de faire la lumière sur le événements qui ont précédé l'accident.

³*Ce mode de renvoi s'explique par le fait que très peu de textes, publiés dans les volumes de la revue française Actes qui ont été consultés, sont signés.*

“Il est très difficile de sortir l'accident du contexte de faute dans lequel il baigne” (Actes III, 1978:20). C'est précisément pour cette raison, semble-t-il, que l'employeur aura toujours tendance à attribuer l'accident à des défaillances soit techniques (machines défectueuses), mais surtout humaines (erreur de l'employé). Quant au syndicat, il cherchera à élargir le champ des fautes questionnant le mauvais entretien du matériel, le personnel insuffisant, les mauvaises conditions de travail, les horaires inadéquates et la fatigue nerveuse des travailleurs. Il semble, parfois, tout simplement blâmer l'employeur pour négligence.

1.2.2.1 *Le facteur humain comme principal élément dans la genèse des accidents du travail*

Dekar (1977), définit le facteur humain comme étant “un geste dangereux ou une conduite dangereuse de la part de la victime, du blessé ou du tiers responsable” (1977:22). Dans la littérature, on a beaucoup parlé de cette théorie de la prédisposition aux accidents où l'on affirme que l'accident n'est que rarement relié à une déficience spécifique. Selon Hogue (1974), il serait plutôt “une forme d'inadaptation de l'individu à réagir adéquatement aux stimuli de son milieu” (1974:21).

Hogue (1974), poursuit sur cette approche qui se penche davantage sur le niveau fonctionnel global, c'est-à-dire l'ensemble des difficultés d'ajustement à la réalité qui s'expriment dans un comportement inadéquat. Il existe, semble-t-il, des individus qu'on appelle des “victimes chroniques d'accidents” (1974:21) qui sont sujets, plus souvent, à avoir des accidents au travail. Ces dernières auraient, en plus, d'autres formes d'inadaptation personnelles qui se répercuteraient dans leur milieu de travail.

Ainsi, selon Hogue (1974), les accidents ne sont pas uniquement dus au hasard. Il faut, dit-il, prendre des décisions importantes et procéder à une sélection adéquate du personnel d'abord, pour ensuite, leur donner une bonne formation.

“(…) Le rôle de la formation sera de favoriser une meilleure connaissance et une meilleure adaptation à la situation de travail, de façon à ce que l'accidenté soit en mesure de s'ajuster plus efficacement aux situations dangereuses qu'implique son travail” (1974:18).

1.2.2.2 *L'enchevêtrement des causes*

Pour les chercheurs qui défendent ce point de vue, il est un mythe de penser que 85% des accidents du travail sont dus à des facteurs humains causés par les travailleurs eux-mêmes. Les causes d'accidents étant trop complexes, nuancées et diversifiées, en plus du fait que les facteurs humains sont trop variés, on ne peut les réduire à cette simple notion culpabilisante de négligence de la victime elle-même. C'est ce que Villedieu (1979) affirme quand il dit qu'un accident est une succession d'événements où plusieurs facteurs interviennent, tant personnels, organisationnels qu'environnementaux qui conduisent au fait accidentel. Il n'y a pas de cause, dit-il, qui soient plus marquantes que les autres dans la genèse des accidents.

Pour d'autres chercheurs, on pourrait placer cette complexité de facteurs en ordre d'importance. Hébert (1977), soutient qu'il existe quatre séries de causes, de la moins à la plus significative. La première est le facteur technique.

“(…) Il se rapporte aux outils et aux machines utilisés par les employés au travail. D'ailleurs, les premières lois de sécurité visaient certaines protections minimales en ce domaine. On s'est aperçu, cependant, que le facteur technique n'était pas le seul responsable, ni peut-être le plus important” (1977:11).

La seconde cause est le facteur humain. Il joue un grand rôle selon Hébert (1977). Certains individus sont plus exposés que d'autres aux accidents. Ils sont distraits, préoccupés, fatigués et fanfarons. Pour lui, il faudrait identifier ces individus lors de l'entrevue d'embauche et les éliminer. Le troisième facteur s'appelle "l'incident critique". Hébert (1977) le définit comme étant l'accident qui se produit à la suite d'une perturbation quelconque dans le processus normal d'une opération.

"(...) C'est quand quelque chose se détraque -l'incident critique- que les ouvriers se précipitent sur la machine pour y remédier et qu'ils courent les plus grand risques" (1977:14).

C'est donc un événement inaccoutumé et "contrôler l'incident critique, ajoute-t-il, c'est supprimer les risques d'un accident à sa source" (1977:14).

La dernière grande cause est le facteur organisationnel. Ici, il est question de savoir pourquoi un travailleur prend des risques.

"(...) L'employé choisira, par exemple, une méthode moins sûre parce qu'elle lui permettra soit d'augmenter son salaire, s'il est payé au rendement, soit de s'attirer les faveurs de son contremaître si son estime lui paraît plus importante. Ce dernier point montre le rôle que jouent les politiques d'une entreprise en matière de production et les conséquences qu'elles peuvent avoir sur la sécurité au travail" (Hébert, 1977:15).

1.2.2.3 *Les accidents du travail fonction de la classe sociale*

Certaines études sociologiques prétendent que les accidents industriels ne sont aucunement le résultat de quelques inévitables processus liés à la nature de l'industrie ou au travailleur, ou encore moins au matériel requis ou au processus (méthode) de travail utilisé.

Elles soutiennent que pour faire baisser le taux d'accidents, il doit y avoir des changements dans les relations sociales de travail en vue d'une meilleure prévention (Dwyer, 1981:59-65).

Dans le même ordre d'idée, certaines de ces études prétendent que ces accidents industriels devraient être considérés comme des crimes. La division de classe de la société canadienne, selon Glasbeck et Rowland (1979), doit être prise en considération pour comprendre pourquoi l'une des classe est plus exposée aux maladies et mortalités industrielles que l'autre qui, elle, se trouve immunisée contre un tel désastre. Un point de vue semblable est défendu par Reasons et alia (1981).

Ces chercheurs semblent, ici, vouloir démontrer que ces accidents dépendent en grande partie de la nature du travail (occupation) selon la classe. Ainsi la probabilité de contracter certains types de maladies chez les travailleurs qui oeuvrent dans des milieux où il y a beaucoup de pollution ou de produits toxiques, par exemple, est nettement plus élevée parmi les gens de la classe ouvrière. De plus, ces maladies et mortalités sont beaucoup plus élevés en nombre que le laissent habituellement paraître les statistiques.

Ceci laisse présupposer, selon eux, que la plupart des accidents et maladies au travail ne seront jamais officiellement reconnus ni, par conséquent, enregistrés comme tels. C'est à cette réalité que doivent faire face les travailleurs.

Pour terminer sur ce point, Lenoir (1980) mentionne qu'il est essentiel de se questionner sur l'objectivité de la notion de l'accident du travail. Le fait, par exemple, que l'accident soit expliqué par une multitude de causes évacue littéralement le problème de la lutte entre les classes sociales qui fait que l'une d'entre elle soit plus exposée aux accidents que l'autre.

1.3 *La notion du risque professionnel*

Selon Quinot (1979), il semblerait que ce n'est que vers le XXe siècle, que naît l'idée qu'on peut combattre la mort et que le danger n'est pas un phénomène inséparable de la vie humaine. Il indique que c'est dès le début de l'ère industrielle, vers le XIXe siècle, lors de la révolution industrielle, agricole et politique au Québec, qu'on constate l'apparition toujours croissante d'accidents et de maladies, tout particulièrement à l'intérieur des usines.

Selon lui, l'accident a toujours existé, étant imprévisible, il était compris comme une fatalité que l'humain ne pouvait éviter. Ce sont les mouvements révolutionnaires du XIXe et du XXe siècle qui auraient amené un changement radical d'attitude face à une telle conception. Avec eux, on verra s'imposer de plus en plus la notion de sécurité collective qui est la pierre angulaire des premières législations dans le monde du travail.

1.3.1 *L'avènement de la notion du risque professionnel*

Par un revirement de situation que les chercheurs semblent incapables d'expliquer, pour des raisons obscures (ou sans doute cachées), on en est venu à voir ces conditions de travail, longtemps considérées comme dangereuses pour le travailleur, comme étant des risques inhérents à la société moderne.

Ils sont redevenus normaux et inévitables dans l'accomplissement des tâches. Indubitablement, affirment certains chercheurs, on a de cette façon normalisé les blessures et les décès au travail.

Mattéi (1976) mentionne a cet effet :

“(…) Après un interminable et tumultueux débat de près de 20 ans, tout un dispositif juridique est mis au point dans l'appareil d'État, organisé autour de l'idéologie de ce qu'on appellera “le risque professionnel”; tout ce dispositif tend à faire de l'accident du travail un événement à la fois normal et banal” (Actes, 1976:989).

Selon Mattéi (1976), c'est le 9 avril 1888, en France, qu'on adopte pour la première fois une loi qui élimine partiellement la responsabilité patronale. En contrepartie, dit-il, on offre au travailleur la réparation automatique pour les dommages subis, compromis que le travailleur sembla accepter. Le premier article de cette loi, poursuit-il, indique “que les indemnités sont à la charge de l'employeur, sauf si la victime a causé intentionnellement l'accident” (1976:995). C'est le début du régime du risque professionnel, dans le monde du travail, que l'on verra bientôt incorporé aux législations ouvrières, un peu partout dans le monde occidental.

Selon cet auteur, cette loi sur la responsabilité patronale n'élimine pas toute la question de la présomption de la responsabilité, mais plutôt tout chance de procès réel. Le patronat conteste tout de même cette question d'indemnités à sa charge. On vote, dix ans plus tard, une nouvelle loi, le 9 avril 1898, qu'on appelle “la tactique de l'indemnisation-assurance” où germe l'idée d'un fond d'assurance pour couvrir les accidents dans les entreprises.

Au Québec, on a mis sur pied tout un dispositif législatif vers la fin du XIX^e siècle, permettant, “soit-disant”, de limiter et de contrôler la liberté des exploitants. À ce sujet, on s’accorde à dire que c’est par ce dispositif législatif, plus spécifiquement par la première *Loi sur les accidents du travail au Québec* adoptée en 1909, qu’on reconnaît pour la première fois qu’un accident du travail est un “risque social”. On mentionne que cette loi d’indemnisation, complétée en 1931 par la *Loi des accidents du travail*, permet au travailleur de réclamer un dédommagement monétaire pour les blessures subies dans les lieux de son travail. Selon Juffé (1980), c’est par le biais de cette loi qu’on a consacré la notion du “risque professionnel” dans les relations de travail au Québec. Il le définit comme suit :

“(…) Risque afférant à une profession déterminée, indépendamment de la faute des ouvriers et des patrons. Malgré les précautions prises, il se produira toujours des accidents sans qu’ils résultent nécessairement d’une faute. L’industrie exige des risques. L’ouvrier n’a plus le choix de ses outils: il les subit” (1980).

1.4 *La notion d’inspection du travail*

1.4.1 *Historique*

L’inspection du travail, cette institution chargée de faire respecter les nouvelles législations sociales, attachées aux pouvoirs politiques dans la seconde moitié du XIX^e siècle, fait son apparition en France en 1892 (Actes, 1981). Sept ans auparavant (1885), elle avait vu le jour au Québec. Dans les deux cas, les enjeux socio-politiques entourant cet événement étaient assez semblables: la recherche sans scrupules du profit, dans le contexte du capitalisme sauvage de la fin du siècle dernier, se traduisait, au plan des relations du travail, par un manque flagrant de respect envers les lois qui étaient censé les régler.

En France, à cette époque, il s'agissait de faire respecter la *Loi sur le travail des femmes et enfants dans les industries* pour "protéger les faibles par humanité dans l'intérêt du pays" (Actes, 1981:8). Outre cette inquiétude, il y avait également celle de ne pas offusquer les dirigeants d'entreprises puisque ces derniers clamaient le droit à la liberté des contrats et les difficultés croissantes de la concurrence.

"(...) Il ne s'agit pas de mettre en face l'un de l'autre perpétuellement le capital et le travail comme deux ennemis, le patron et l'ouvrier comme deux ennemis. C'est là un terrain absolument fictif. Ce qui domine la question, c'est ceci: il faut que le produit industriel soit obtenu en France dans des conditions suffisantes pour que nous puissions défendre notre marché intérieur et aller à l'étranger lutter contre les produits fabriqués par nos concurrents... Je me prononce pour la non limitation de la durée du travail de jour et de l'admission des enfants dès qu'ils sont en âge de tenir une navette" (le 10 juin 1980, Actes, 1981:8).

On prétend que pour mettre fin à ce débat humaniste-bourgeois, l'inspecteur devait, dans son travail, faire preuve "de la modération, du tact et de la bienveillance" (Actes, 1981:8). De cette façon, on enlevait tout caractère vexatoire au contrôle. On lui conseillait de toujours faire précéder les mesures répressives de conseils et d'avertissements allant même jusqu'à proposer des modifications aux lois sociales qui seraient trop opposées aux nécessités industrielles.

On signale qu'à partir de ce moment, de nombreuses lois font leur apparition en France et au Québec (pour le Québec elles sont énumérées dans le chapitre 3 de ce travail). En résumé, ce sont les lois françaises suivantes : *Loi sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels* de 1893, *Loi sur les accidents du travail* de 1898, *Loi sur le repos hebdomadaire* de 1906, *Loi sur la journée de travail de huit heures* de 1919, *Loi sur les*

syndicats professionnels de 1920, Loi sur les assurances sociales de 1928 et 1930 et Loi sur les services médicaux et sociaux du travail de 1942.

Parallèlement, le corps de l'inspection du travail se développe à cause des besoins croissants de faire appliquer ces diverses lois sociales. Par le fait même, les interventions des inspecteurs se multiplient allant des problèmes stricts d'hygiène et de sécurité jusqu'aux problèmes de main-d'oeuvre (Actes, 1981).

1.4.2 *Complexité d'une définition*

A la lecture des écrits sur l'inspection, nous constatons qu'il existe de multiples définitions sur l'institution elle-même et sur l'inspecteur du travail. De plus, il nous a semblé que cette complexité de la définition varie selon les acteurs impliqués, soit l'inspecteur lui-même, cherchant à définir son rôle, ou les patrons, ou les travailleurs, ou alors les observateurs externes (comme le collectif de la revue Actes, par exemple).

Dans la plupart des textes officiels, l'inspection du travail se définit comme "un corps administratif chargé de veiller à l'application du code du travail" (Actes, 1981:9), le code étant, par définition, "un ensemble de textes protégeant le salarié contraint à vendre sa force de travail pour vivre" (Actes, 1981:84). Les travailleurs ont tendance à le voir comme un personnage lointain dont la principale fonction est de remplir des rapports. De temps en temps, témoignent-ils, il intervient dans les usines ou étant averti d'un licenciement économique⁴, il

⁴*L'inspecteur doit donner l'autorisation de licenciement pour motif économique dans le but de restreindre les abus des employeurs et d'assurer une sécurité d'emploi aux travailleurs.*

disparaît pendant dix jours. Il est un vendu déclarent les travailleurs. Les patrons, eux, le voient comme un symbole d'un État providence qu'ils contestent au nom de l'efficacité économique.

Or, il semble que quelle que soit la façon dont on le perçoit, chacun réclame de lui qu'il puisse rendre une décision d'équité, ce qui n'est pas souvent le cas, déclarent plusieurs témoins interrogés par Actes.

Enfin, ajoutent les chercheurs, l'inspecteur se définit comme une police spécialisée en droit du travail. Il prétend qu'il doit rester neutre, c'est-à-dire être dégagé de toute influence vis-à-vis des syndicats et de son propre ministère; bref, il doit appliquer loyalement la politique définie par le ministre du travail.

1.4.3 *Une double mission*

Toujours selon la revue Actes (1981), on mentionne que déjà à ses débuts, on demandait à l'inspecteur d'effectuer ses interventions de manière objective et impartiale puisqu'il devait travailler constamment avec les organisations patronales et syndicales. De fait, il semble, que quand un inspecteur usait de trop de répression, son ministère l'accusait d'avoir fait de graves erreurs de comportements compte tenu de sa mission traditionnelle. Il arrivait, qu'à cause de ces erreurs de jugement, l'inspecteur se voyait muté ou même renvoyé alléguant des raisons d'incompétence. C'est ce que témoignent certains inspecteurs dans la revue Actes (1981) lorsqu'ils sont interrogés. Tant dans les textes que dans le cadre des rencontres avec les inspecteurs effectuées pour notre recherche (voir chapitre 4), ceux-ci dénoncent le fait de devoir travailler incessamment sur deux plans en réalité opposés: le contrôle et la conciliation.

C'est précisément cette double mission qui lui dicte toute l'importance de la neutralité qu'on exige de lui dans l'exercice de son rôle. Il doit tout de même être conciliateur et enquêteur, mais surtout, être également conseiller et conciliateur, donc médiateur.

1.4.4 *Les rôles et les tâches de l'inspecteur*

Selon "Actes" (1981), l'idéologie de départ de l'inspection fait de cette pratique, une véritable institution.

"(...) l'inspecteur doit savoir être le défenseur des intérêts des ouvriers sans être pour cela l'ennemi des patrons (selon le syndicat, le gouvernement a détourné cette mission initiale en faveur du patronat). Sa mission est tout à la fois répressive et conciliatrice" (1981:10).

Ainsi, le premier rôle qu'on assigne à l'inspecteur est celui du contrôle. Au départ, l'inspection a été créée pour veiller au respect de la loi et pour en contrôler son application. Ce rôle de gendarme demeure une mission essentielle de l'inspection. Par contre, ce rôle ne doit pas revêtir un caractère ouvertement répressif puisqu'il faut aussi qu'il soit reconnu par les patrons :

"(...) en pénétrant dans l'entreprise, quand il le veut, il porte une première atteinte à la souveraineté patronale. Il plonge directement dans les conflits et les tensions qui agitent ce milieu. Il interfère dans les relations entre l'employeur et son personnel, et ainsi, il touche au pouvoir du patron" (Actes, 1981:15).

C'est un rôle qu'il faudra jouer en dernier lieu car "(...) il y aura toujours des patrons peu scrupuleux même s'ils sont peu nombreux" (Actes, 1981:16). Il servira, aussi à prévenir des conflits dans l'entreprise, ne serait-ce que pour limiter l'insatisfaction du personnel, toujours préjudiciable à l'intérêt de l'entreprise.

Son deuxième rôle, tout aussi fondamental, est celui de conseiller. Il doit se faire informateur en ce qui a trait aux lois sociales que plusieurs, les travailleurs autant que les patrons, ne connaissent pas. De plus, il doit être capable de persuader employeurs et travailleurs de l'importance des contingences et des contraintes auxquelles ils doivent faire face et cela, dans l'intérêt des deux parties. Atteindre cet objectif, c'est réussir à faire passer le contrôle répressif au second plan, puisque c'est en entretenant de bonnes relations personnelles, en travaillant en collaboration régulièrement et honnêtement avec l'entreprise que l'inspecteur réussira à éliminer la plus grande partie des infractions.

Un troisième rôle tout aussi indispensable est celui de conciliateur. Ici, l'inspecteur doit toujours être conscient qu'il travaille avec les deux parties, travailleurs et employeurs. Afin que ses interventions puissent être profitables au maximum, il doit constamment viser une entente sur des bases équitables entre ces derniers. En fait, l'enjeu de son travail est de garder la paix et d'assurer la promotion de l'entreprise tout en garantissant la sécurité, la salubrité et l'hygiène des conditions de travail. Finalement, c'est la prévention qui est recherchée en bout de ligne.

1.5 La prévention des accidents du travail

Nous avons constaté que c'est à travers les études des causes des accidents du travail que le thème "prévention" revient régulièrement. Alors, Hébert (1976), rappelle que c'est à travers la prévention qu'il est possible d'étudier l'accident du travail, c'est-à-dire de trouver les causes et les facteurs reliés à l'accident.

C'est surtout dans les textes législatifs français et québécois d'aujourd'hui concernant la santé et la sécurité du travail qu'il est question de prévention. De toute évidence, on lui réserve une place privilégiée.

Julien (1977) voit dans cet intérêt pour la prévention un souci, avant tout, d'ordre financier, car les accidents génèrent des coûts improductifs et moraux, inutiles. De là, l'importance d'agir rapidement et de créer des programmes de prévention dont le but serait de sensibiliser patrons et employés au phénomène qu'est l'accident du travail.

Hébert (1976) indique que ces programmes font partie intégrante des actions à entreprendre dont le résultat visé serait la diminution en nombre et en gravité des accidents du travail. Pour ce faire, dit-il, il s'agira de chercher les causes plutôt que les conséquences pour ainsi comprendre la situation plutôt que de chercher un coupable. C'est pourquoi, cet auteur définit la prévention comme "étant l'action ou les mesures prises pour diminuer, éloigner ou éliminer les risques ou les dangers" (1976:16).

Plusieurs auteurs (Hogue, 1974; Leplat, 1974; Hébert, 1967/77; De Bettignies, 1977; Encelle, 1977; Dekar, 1977; Quinot, 1978; cahier de médecine du travail en Belgique, 1979; Villedieu, 1979; Juffé, 1980; Centrale de l'enseignement du Québec, 1983 et Association paritaire de prévention, 1983) ont tenté d'expliquer l'accident du travail par l'analyse des causes. Leurs conclusions pointent dans deux directions distinctes.

Le groupe de chercheurs qui s'entend à dire que c'est le facteur humain qui est la principale cause d'accidents du travail propose une méthode qui servirait à modifier les comportements des travailleurs. C'est par la création de programmes de formation à l'intérieur de chaque entreprise qu'il serait possible de conscientiser les travailleurs à poser des actions préventives concrètes. Le moyen qu'ils proposent, ici, est d'insister sur les attitudes plutôt que sur les connaissances scientifiques et techniques. Il faudra, alors, bien identifier les comportements qui sont dangereux dans l'accomplissement des tâches pour éviter qu'ils ne se répètent. Il faudra, également, inciter les travailleurs à demeurer solidaires les uns avec les autres afin que chacun puisse se protéger des dangers qui les guettent lors de l'exécution de leurs tâches. En d'autres termes, la voie indiquée est celle de l'éducation et de la motivation.

Le deuxième groupe de chercheurs, quant à lui, signale que ce sont les conditions de travail dangereuses qui sont la cause première des accidents industriels (Conseil économique, 1981). Ils suggèrent que l'intervention doit se faire beaucoup plus, auprès des employeurs, afin de les inciter à adopter des méthodes de travail plus sécuritaires et se servir d'installations moins dangereuses. Ici, le moyen privilégié serait de se servir de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que de tout le volet inspection du travail qui a pour rôle de s'assurer du respect de cette réglementation.

Que l'on recommande une méthode de prévention ou une autre, tous les chercheurs semblent s'entendre pour dire que la responsabilité de réduire les accidents, en nombre et en gravité, doit être partagée entre les cadres et les travailleurs. D'où la nécessité d'insister sur la création de comités d'hygiène et de sécurité industrielle dans les entreprises, à tout le moins,

prioritaires⁵. Diverses fonctions lui seront attribuées. Il s'agira d'informer les employés sur les risques de travail, d'orienter les actions vers la recherche de dispositifs techniques de prévention et de penser à une véritable politique de sécurité au niveau de l'établissement.

Enfin, la majorité des recherches réclament une action préventive réelle qui servirait essentiellement à éviter que des catastrophes industrielles comme celle de 1980 à Val-d'or⁶ se reproduisent.

1.6 *Débat juridique sur les accidents du travail et leurs contrôles*

Gilles Provost (1975), avait déjà dénoncé que, dans le domaine du travail, l'important avait toujours été de négocier des augmentations de salaires pour les ouvriers qui devaient effectuer des tâches dangereuses. Selon cet auteur, la nature humaine est ainsi faite qu'elle accepte de risquer sa santé et sa sécurité en échange d'un cachet plus élevé. Ce n'est que tout récemment, dit-il, qu'on s'est penché sur cette question de la santé et de la sécurité du travail.

C'est à travers un débat juridique qui dura dix-huit ans, en France, de 1880 à 1898, qu'on a commencé à s'intéresser à ce sujet. D'ailleurs, la question centrale du débat était celle-ci : est-ce que les accidents du travail troublent l'ordre public? C'était donc toute la question de la responsabilité criminelle du patron qui était au coeur de la controverse.

⁵La CSST de 1979 exige la création d'un tel comité dans les établissements syndiqués de plus de vingt travailleurs et qui sont visés comme établissements prioritaires parce qu'ils ont un taux élevé d'accidents en nombre et en gravité.

⁶L'affaire Belmoral : effondrement d'une mine à Val-d'Or le 20 mai 1980 qui coûta la vie à huit mineurs par asphyxie et noyade. On avait demandé la fermeture de la mine en janvier 1980, suite à des allégations de la part des ouvriers concernant le manque de sécurité de la mine (Cyr, 88).

La revue *Actes* (1976), a fait l'étude complète de ce débat. Nous allons, dans cette question, faire le compte-rendu des grandes lignes de ce débat car il illustre bien certaines questions d'intérêt pour notre recherche. Pour ce faire, nous avons dégagé deux positions juridiques fondamentales dont les arguments sont semblables, celle du juge Charette et celle du juge Pascal, en France.

Les principaux protagonistes du débat se sont prononcés pour la responsabilité criminelle du patron. Si l'accident du travail est l'équivalent d'un meurtre avec préméditation, alors il faut le juger par le droit pénal, mentionne le juge Charette. Le juge Pascal est d'avis que l'accident du travail devrait relever d'un délit spécifique, "le délit de mise en péril" et ainsi être jugé dans le cadre d'une branche spéciale du droit pénal.

Ils estiment tous les deux que les patrons seront toujours pénalement responsables des accidents et ce, jusqu'à preuve du contraire. Ce sont eux, disent-ils, qui doivent faire la preuve de leur innocence. On part, ici, du principe que les accidents du travail sont directement liés à l'autorité patronale et à l'organisation du travail qu'ils introduisent et imposent dans l'atelier de travail. Les cadres et les instances judiciaires affirment qu'on ne doit pas confondre "responsabilité" et "culpabilité". Les deux juges signalent que les patrons sont responsables d'un ordre - l'ordre de l'atelier - comme hommes de pouvoir, mais l'atelier, même s'il comporte des risques, ne relève pas du droit commun. Il doit donc jouir d'un régime juridique spécial puisque le décès revêt un caractère accidentel.

Alors, selon le juge Charette, parler de responsabilité criminelle envers l'employeur c'est avouer l'existence d'un jeu de pouvoir où c'est l'entreprise capitaliste que l'on, remet en question.

"(...) c'est moins comme appareil de profit ou d'extorsion de la plus-value, que comme dispositif de pouvoir, ayant sa place comme pièce dans la cohérence d'une stratégie globale de l'ordre public" (Actes, 1976 : 973).

La notion de l'ordre public, est née au XIXe siècle, relate le juge Charette. Elle servait de stratégie politique où l'idée était de passer par le mode de production capitaliste pour éduquer, moraliser, et discipliner les ouvriers et leurs familles. Le but était d'assurer et de maintenir le pouvoir politique.

Le principe de cette stratégie est que l'ordre public sera mieux assuré par les entrepreneurs privés que par l'État (1975 : 975). On avait, dès lors, affaire à de "petits-états" dans l'État.

Les entreprises capitalistes avaient leurs propres règles de fonctionnement y incluant le devoir d'assumer les tâches de sécurité et de sûreté. D'après le juge Charette, ces espaces disciplinaires étaient totalement illégaux au regard de la loi commune. Pourtant la loi les laissait libres de toute décision puisqu'on lui garantissait le traitement de la sécurité par un système d'amendes.

Ce n'est qu'en 1898, qu'on vote une loi, "la tactique de l'indemnisation-assurance" qui introduit le régime du "risque professionnel". Nous en avons déjà parlé au point 3 de ce chapitre.

La conséquence de cette invention serait la gestion différentielle des assassinats au travail. Le point que dénonce justement le juge Charette, c'est d'avoir constamment comparé les crimes dans les lieux de travail et les crimes de rue.

Il faut dénoncer cette morale criminelle, ajoute-t-il, existante dans l'ordre de l'atelier où patrons et employés se font complices. Ils sont complices pour des raisons internes d'ordre économique. Les ouvriers doivent, eux-mêmes, prendre en charge leur salaire. "Ca s'appelle de la production à la mort au travail" (1976 : 979). Ils sont aussi complices pour des raisons externes dans la mesure où le pouvoir disciplinaire de l'atelier produit des habitudes et des comportements silencieux et tacites.

Le juge Charette se prononce clairement pour que la sanction première en matière d'accident du travail soit l'incarcération. Quant au juge Pascal, il maintient également qu'il est essentiel que toute faute en matière d'accident du travail soit sanctionnée. Il ajoute que la justice exige que "tout homme qui a, par sa faute, causé la mort d'autres hommes soit puni" (Actes, 976 : 981). Pour lui, le critère de responsabilité pénale serait la prévisibilité du dommage. Ce n'est donc plus une question de "fatalité"⁷ qui devrait être remise en cause que celle de la responsabilité criminelle.

La fatalité, ajoute-t-il, c'est l'ignorance de situations de risque. Ce qui doit être puni, c'est

⁷*"La notion de fatalité reste ambiguë tant qu'elle n'est pas référée à celle de l'ordre public. ainsi, lutter pour la sécurité au travail, c'est lutter contre les négligences patronales. Elle devient donc une lutte contre la stratégie de l'ordre public confirmée en 1898" (Ewald, 1976 : 974). L'ordre public, c'est l'ordre de l'atelier disciplinaire destiné à éduquer, moraliser et discipliner les ouvriers et leurs familles.*

l'imprévoyance et il y en a deux sortes. Celle qui est consciente et délibérée. Elle consiste à agir avec préméditation ou en connaissance de cause. Celle qui est inconsciente provient d'une inattention ou d'une maladresse.

Quoi qu'il en soit, il est fondamental d'examiner la relation de cause à effet entre la faute et l'accident. Selon le juge Pascal, il est facile d'incriminer seulement la fatalité comme le fait, présentement, le droit du travail. Celui-ci ayant carrément supprimé la nécessité de la relation de cause à effet entre la faute et le dommage. Ainsi, pour la rétablir, il faudrait renverser le fardeau de la preuve, c'est-à-dire que tant que la preuve du contraire n'a pas été faite, la relation de cause à effet doit être présumée. Contrairement au droit pénal, le fardeau incomberait automatiquement à la défense.

Quant à la répression, ajoute-t-il, il n'y a que très peu de sanctions et cela est dû au rang social de la personne responsable. Les peines prononcées sont beaucoup trop faibles pour avoir un effet de dissuasion. Il faudrait donc des peines très sévères car à quoi bon créer de nouvelles obligations si le manquement à l'une d'elle n'est pas sanctionnée? En matière d'accident du travail, on a affaire à des cas qui sont graves. Des gens ont entre leurs mains le sort de personnes dont la vie dépend de leur conscience professionnelle. Ainsi l'enjeu principal entre les deux parties demeure celui-ci. D'un côté, la bourgeoisie industrielle prétend que "la mort au travail, au sein de l'atelier ne trouble par l'ordre public; elle en ferait plutôt partie" (Actes, 1976 : 972). De l'autre côté, on dénonce que l'accident du travail a apporté à l'ordre public un trouble considérable et que les nécessités de la production ne doivent pas être supérieures aux exigences de la sécurité.

Si tel est le cas, ajoutent les juges Charette et Pascal, c'est qu'on est indubitablement dans une justice de caste!

Dans le même ordre d'idée, selon Lenoir (1980), la responsabilité de l'accident du travail dérive directement d'un conflit politique où l'enjeu se trouve à l'intérieur de préoccupations économiques et idéologiques de la lutte entre les classes.

☆

☆

☆

1.7 L'accident du travail : un illégalisme privilégié?

Dans les pages qui précèdent, nous avons exposé notre objet d'étude à partir d'un double objectif. D'une part, celui de situer historiquement et techniquement les notions "accident du travail" et "inspection du travail" - comment elles ont fait leur apparition et comment elles sont définies - et d'autre part, celui d'analyser leur développement.

Passer à travers une littérature d'un siècle, nous a permis d'examiner la situation particulière dans laquelle se trouvent les entreprises au Québec (et en France) et, également, de constater comment, au fil des ans, on a appliqué les discours émanant des cadres formels de l'inspection du travail portant sur la protection de la santé et de la sécurité du travailleur.

Cependant, de la façon dont nous traiterons notre objet d'étude s'inspire des propos d'Acosta (1988) au sujet du concept d'illégalismes privilégiés. Tel qu'il le propose, on entend par illégalismes privilégiés :

"l'ensemble de qualifications juridiques applicables à des situations conflictuelles plutôt fort diverses" (Acosta, 1988 : 13).

Ces illégalismes privilégiés, poursuit Acosta (1988), possèdent les trois caractéristiques suivantes :

1. Au plan juridique : on peut saisir ces conflits à partir de différents champs normatifs, tel le droit pénal et criminel, le droit civil et, tout particulièrement, le droit administratif.
2. A plan événementiel : ce sont des conflits dont les événements sont étrangement analogues à ceux "dont la qualification juridique et l'éventuelle prise en charge sont de compétence exclusive du droit pénal" (Acosta, 1988 : 13). Il s'agit, entre autre, d'atteintes importantes à la vie.
3. Au plan des règlements des conflits : ces situations conflictuelles font l'objet de divers modes de règlements de conflits. On peut parler alors d'ententes à l'amiable jusqu'à la réparation civile. Ces modalités flexibles de contrôle dépendront de plusieurs facteurs qui se diversifient d'une situation à l'autre. Tel "(...) la nature des rapports entre le contrevenant et ceux qui sont chargés de l'application d'une loi ou d'un règlement particulier" (Acosta, 1988 : 14).

Ainsi, selon Acosta (1988 : 14)

"(...) c'est essentiellement en raison de cette large disponibilité de modes de résolution et également de l'extrême complexité qui semble caractériser la dynamique de leur mise en oeuvre que je qualifie de privilégiés ces illégalismes".

Parmi cinq domaines qui génèrent des conflits qu'on qualifie d'illégalismes privilégiés, l'auteur a identifié le champs de la santé et de la sécurité du travail. Les accidents du travail semblent constituer un terrain fécond pour l'application de cette problématique.

Si nous confrontons notre objet d'étude à la définition d'Acosta (1988) des illégalismes privilégiés, nous pourrions dégager les affirmations suivantes. D'abord, sur le plan normatif, - au niveau des conflits que suscitent les accidents du travail - il n'est plus question, depuis le compromis de 1909 et avec l'invention du risque professionnel, de régler ces conflits par la voie des poursuites civiles. Ce sont par le fait même, les catégories du droit pénal statutaire (amendes) et administratif (réparation auxquels ont droit tous les travailleurs couverts par la législation des accidents du travail) qui sont le plus souvent mises à contribution. Deux logiques juridiques soutiendront ce genre d'intervention des deux champs normatifs. La première législation - *la loi sur la santé et la sécurité du travail* - se veut disciplinaire en intervenant lorsqu'il y a violation à des normes relatives à la prévention des accidents du travail. La seconde législation - *la Loi sur les accident du travail et les maladies professionnelles* - fixe un barème d'indemnisation pour chaque catégorie de blessures subies ou de maladies contractées dans les lieux de travail. La première législation répond à une logique punitive à tendance modérée (peines d'amendes et de courtes durées d'emprisonnement) ; la deuxième relève, à son tour, d'une logique essentiellement restitutive (réparation des dommages subis). Ces deux logiques sont mises en oeuvre par une seule et même institution - la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) du Québec.

L'organisation de l'inspection du travail quant à elle intervient pour faire respecter ces deux principales législations ainsi qu'une foule de normes réglementaires - parfois inconnues, parfois ambiguës. Pour ce faire, il y a une multitude de formes de règlements des conflits qui sont possibles dans ce domaine.

Nous parlons alors des avis d'infraction⁸ de l'ordre de cesser les travaux⁹, des droits de refus¹⁰, des réparations, des amendes, mais plus important encore, des ententes entre les parties (inspecteurs et employeurs).

Selon Schrecker (1984), cité par Acosta (1988 : 23) :

"(...) les principes de la réglementation ne sont jamais énoncés de manière claire et précise, si ce n'est dans un sens purement symbolique. Les normes font l'objet de négociations incessantes entre les autorités et les entreprises visées, jusqu'au moment où ces dernières décident si elles vont s'y conformer... Les mécanismes coercitifs sont utilisés dans le seul cas d'un désaccord ultime et encore il peut s'agir d'une simple étape dans le cours de négociations interminables".

Quoi qu'il en soit, selon Acosta (1988), il semble assuré que l'intervention pénale traditionnelle, dont la lourdeur et la sévérité ont été mises en lumière par un grand nombre de recherches, soit à toutes fins pratiques exclue en cette matière. La raison, selon l'auteur, tient à un certain nombre de facteurs qu'il examine dans une perspective générale, mais que nous allons appliquer ici à notre objet d'étude.

⁸Ce sont des avis de correction que l'inspecteur a le pouvoir d'émettre après avoir constaté des défauts au niveau des machines et ce, accompagnés de délais spécifiques pour effectuer des corrections. On les appelle, en France, des "procès-verbaux".

⁹A ce niveau, l'inspecteur a le pouvoir de fermer des chantiers de construction pendant un certain temps, lorsqu'il constate que les normes de sécurité ne sont pas respectées. Son but est de préserver la santé et la sécurité des travailleurs contre les dangers inhérents aux bâtisses et aux installations en général et au travail en particulier.

¹⁰L'inspecteur a le devoir d'intervenir également dans les relations professionnelles. Il se doit, ici, de juger si les tâches exigées aux travailleurs comportent des dangers pour leur santé et leur sécurité au point de les amener à refuser de les accomplir.

Dans ce cas, un premier facteur à considérer - se situant au plan idéologique - est le rôle de la notion du "risque professionnel" dans ce processus qui a fini par évacuer de la question des accidents du travail, une de ces dimensions constitutives, c'est-à-dire la responsabilité patronale. Les accidents du travail sont présentés comme un phénomène qui fait partie de la production et plus encore, comme le résultat de l'inadaptation socio-professionnelle des victimes. Ayant banalisé l'événement de cette façon, on ne peut faire appel à l'intervention pénale classique pour régler un tel conflit. D'autant plus, qu'il n'oppose pas, en théorie, un agresseur et une victime, mais plutôt une corporation (une personne morale) à d'autres individus.

De plus, sur le plan cette fois-ci plus matériel, il est souvent fort difficile - au niveau des accidents du travail - d'établir un lien de cause à effet entre le dommage (la maladie ou l'accident) et les pratiques (activités de travail), surtout qu'il ne se voit pas automatiquement, lorsqu'il se produit (occultation matérielle). Alors, les maladies professionnelles ne se contractent souvent qu'à très long terme et elles sont, habituellement, présentées comme le résultat d'un enchevêtrement de causes complexes et difficilement repérables.

Enfin, au plan juridique, l'auteur nous rappelle que :

"(...) l'impunité pénale loge avant tout dans la loi pénale elle-même. C'est dans ce qu'elle énonce que la loi pénale restreint véritablement son champ effectif d'intervention" (Acosta, 1988 : 29-30).

Les difficultés d'application des principes du droit pénal au champs des accidents du travail sont considérables, comme l'ont très bien illustré Lippel (1986) et Cyr (1986). Ainsi, on peut également identifier des facteurs d'exclusion à divers plans.

Celui des règles de procédure, des règles relatives à l'établissement de la preuve ainsi qu'au niveau des principes qui définissent les infractions criminelles à des étapes différentes du processus judiciaire.

Nous pouvons affirmer, en conclusion, que la question portant sur les accidents du travail et leurs contrôles semble bien s'inscrire à l'intérieur de la problématique des illégalismes privilégiés proposée par Acosta (1988). Le droit criminel classique étant, à toutes fins pratiques, inapplicable dans ce domaine pour des raisons mentionnées précédemment; c'est le droit administratif qui régleme ce champs de conflits. Les conséquences de cet état des choses sur l'ordre qui règne dans les lieux de travail, et particulièrement, sur les rapports qui s'établissent entre patrons, employés et les instances de contrôle en la matière sont - tout au moins d'un point de vue criminologique - bien mal connues. Le but premier de notre recherche est de jeter un peu de lumière sur cette question.

CHAPITRE II

LA QUESTION MÉTHODOLOGIQUE

2. LA QUESTION MÉTHODOLOGIQUE

2.1 *Identification de l'objet d'étude*

Notre objet d'étude est, rappelons-le, une tentative de reconstruction du processus institutionnel d'enquête et de prises de décision dans le domaine de l'inspection du travail au Québec. Il s'agit, maintenant, d'expliquer la méthode que nous avons employée pour aborder notre objet dans la pratique de recherche.

Nous avons choisi d'aller au coeur de l'action pour reproduire le plus fidèlement possible le cheminement quotidien de l'inspecteur. Notre but était de démontrer que l'institution gouvernementale qu'est l'inspectorat s'inscrivait parfaitement bien à l'intérieur du concept des illégalismes privilégiés élaboré par Acosta (1988). Effectivement, "(...) le travail sociologique (et criminologique) n'a de sens que s'il s'inscrit pleinement dans le cadre de l'action" (Lefrançois, 1987:151). Notre recherche est de type qualitatif.

Quoique Pires (1987:85) avait déjà affirmé "(...) que toute recherche est nécessairement qualitative". Un débat méthodologique avait déjà eu lieu entre le quantitatif (matériau et opérations de mesure sont faits de "chiffres") et le qualitatif (matériau et opérations de mesure sont faits de "lettres").

Ainsi, travailler à l'aide d'une telle méthode, nous a permis de demeurer le plus ouverte possible à la réalité quotidienne du travail de l'inspecteur.

2.2 *Analyse qualitative*

L'expression "recherche qualitative" est employée, ici, surtout pour désigner les recherches empiriques faisant usage des techniques qualitatives de cueillette des données, particulièrement, les différentes formes d'entretiens d'enquêtes et d'observation participante et procédant à une analyse qualitative du matériel (Pires, 1983:76). Plus spécifiquement et compte tenu de notre objet d'étude, notre recherche qualitative est de type biographique centrée sur l'expérience vécue des inspecteurs du travail. Ce qui caractérise, avant tout, l'approche biographique, c'est le statut accordé à l'informateur, par le chercheur. Ce que l'on recherche, ici, est une forme de connaissances qui est directement rattachée à une expérience vécue par une ou plusieurs personnes (Pires, 1983). De fait, pour connaître le cheminement des inspecteurs du travail à travers la gestion des accidents du travail, il s'agissait, alors, pour nous, d'aller chercher leur expérience respective dans l'accomplissement de leurs tâches. "Bien entendu, écrit Pires (1983:76), (...) d'autres sources et types de données peuvent venir compléter le corpus empirique principal". Or, notre recherche qualitative a été achevée avec la consultation de documents institutionnels, directement, produits par la Commission de la santé et la sécurité du travail (CSST). Enfin, cette recherche qualitative, nous permet d'observer la véritable signification sociale des phénomènes (Pires, 1987). Ajoutons, qu'une perspective qualitative est une *perspective terrain*, pour emprunter les mots de Deslauriers (1987:147), où, elle se distingue, des méthodes classiques, par leur objet de connaissances et par une utilisation, plus souple, des instruments. De plus, "(...) elle permet de susciter ou nourrir des hypothèses" (Michelat, 1975:243), ce qui donne la possibilité, au chercheur, de formuler des hypothèses en cours de route et ce, à mesure que les données s'accablent" (Deslauriers, 1987).

2.3 *L'entretien : choix de la méthode*

Comme l'affirment Poupart, Rains et Pires (s/date:71), *la méthode qualitative*, est plus respectueuse de la réalité, parce qu'elle ne s'enferme pas dans des catégories préétablies. Elle permet une perception des phénomènes sociaux qui va plus en profondeur, parce qu'elle reste plus près du vécu des gens. À partir de cet état de faits, nous avons choisi, principalement, d'effectuer notre recherche à partir d'une technique bien connue, celle de l'entretien non directif car tenter d'analyser le cheminement des inspecteurs à travers la gestion des accidents du travail demandait qu'on fasse le choix d'une technique souple. Par dessus tout, "(...) Elle permet de faire l'étude des unités naturelles, des groupes, institutions et communautés qui apparaît comme la seule technique adéquate pour bien saisir certaines réalités sociales qui se prêtent mal à la quantification et aux questionnaires" (Poupart, 1979/80:169). "(...) Là, où elle perd en représentativité, elle le gagne en profondeur" (Poupart, 1979/80). L'entretien non directif est un entretien ouvert. Dans l'entretien non directif, ce que veut la chercheuse, c'est de faire assumer, par la personne interviewée, le rôle d'exploration habituellement détenu par l'enquêteur. Celui-ci doit permettre, à son interlocuteur, d'explorer le champ du problème qui lui est posé en fonction de ce qu'elle pense et de ce qu'elle ressent. De fait, dans notre recherche, on est parti avec une consigne standardisée, ouverte, que nous verrons ci-après et qui permettait à l'inspecteur du travail et à d'autres qui furent interviewés de choisir le point de départ de son récit. Ainsi, le chercheur ou l'analyste doit rendre compte, tel qu'il est présenté, du "(...) système de valeurs, de normes, de représentations, de symboles propres à une culture" (Michelat, 1875:230). Le chercheur qualitatif tient donc une place importante au cours de l'enquête.

Il est défini par Poupart, Rains et Pires (s/date:78) comme "(...) Quelqu'un qui s'efforce activement "d'adopter le rôle de l'autre", capable de donner un sens à la réalité et développer une compétence

pour définir les situations appartenant à un milieu social particulier” donc, en ce qui nous concerne, celui des inspecteurs du travail. C’est à partir d’entretiens plus ouverts, partant d’une consigne générale, que nous avons effectué des interviews plus structurés. Les questions étaient précises, afin de mieux cerner certaines informations restées incomplètes dû en partie aux questions supplémentaires surgissant lors de l’analyse des entretiens.

“(…) La structure que l’on impose aux interviews a pour objet de s’assurer que toutes les personnes rencontrées ainsi, répondent aux questions que l’on désire poser” (Selltiz, s/date:95), ils servent donc de complément (idem:104) aux entretiens non directifs.

Enfin, grâce à ces deux techniques d’enquêtes complémentaires, nous avons appris ce que sont les fonctions du métier d’inspecteur ainsi que le langage dont il se sert pour le raconter.

2.4 Stratégies de collecte des données

2.4.1 Description du milieu

Notre enquête fût menée à la Commission de la santé et la sécurité du travail, Direction régionale de l’Outaouais (région 07). Elle couvre toute la région 07. Cet organisme gouvernemental a été créé en 1980. Nous retrouvons sa définition au chapitre III de notre travail. Cette Commission est divisée en trois grands services, soit l’administration, les intrants et activités spécialisées et enfin, le service de santé et sécurité dont deux équipes, qui à l’intérieur de ce même service, se divisent en sous-services, soit le soutien administratif, la réadaptation et la prévention-inspection et c’est là-dessus que nous basons notre étude (*voir organigramme annexe 1*).

2.4.2 *La population à l'étude*

Lorsqu'il s'agit de constituer un échantillon pour les fins d'une recherche, la première préoccupation concerne la question de la représentativité. En effet, écrit Pires (1977:93). "(...) les enquêtes doivent être aussi diversifiées que possible, le principe directeur du choix étant la variété la plus grande". Cependant, dans une enquête qualitative, on ne peut aller au-delà d'un certain nombre restreint d'interviews. Ce n'est pas une représentativité numérique qui est recherchée, ici, car "(...) L'expérience démontre qu'après un certain nombre d'entretiens, on a assez de matériel pour arrêter la cueillette des données. L'information supplémentaire n'ajoutant pas grand chose et on se retrouve en face du principe de la saturation" (Michelat, 1975 : 245). On recherche donc la diversification à l'intérieur de variables spécifiques qui sont rattachées directement au problème étudié et dont la pertinence est connue du chercheur (Pires, 1983). C'est la diversification interne qui compte ici.

Pour les fins de notre recherche, nous avons effectué onze (11) entretiens. Nous avons, tout d'abord, rencontré le directeur régional (DR) de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Par la suite, nous avons interviewé un des directeurs en santé et sécurité (DSS, ils sont deux) qui est chef d'une équipe de six (6) inspecteurs (nous l'avons vu deux fois). Enfin, nous avons interrogé sept (7) inspecteurs du travail (une femme et six hommes). Ils furent considérés comme notre échantillon le plus significatif étant donné notre objet d'étude.

Le groupe a aussi été diversifié à partir de deux critères spécifiques dont le deuxième (divisé en deux parties) concerne directement les inspecteurs eux-mêmes.

Le premier se rapporte au statut professionnel des fonctionnaires à la CSST. De là, l'utilité de rencontrer le DR, le DSS et les inspecteurs. Nous voulions ainsi vérifier comment chacun voit le rôle et les tâches de l'inspecteur du travail et comparer entre ce qui se dit dans les textes (documents officiels) et ce qui se fait réellement. Le second critère se divise en deux parties et vise à retenir essentiellement, d'une part, le nombre d'années d'expérience en tant qu'inspecteur du travail et, d'autre part, le travail de l'inspecteur selon le secteur d'activité économique (entreprises prioritaires ou non et entreprises publiques ou privées) dans lequel il doit intervenir. Par là, nous voulions analyser la façon de penser et d'intervenir de l'inspecteur selon qu'il fût embauché avant 1985 (avant les changements à la CSST) ou après et enfin, selon le secteur d'activité où il doit travailler. Doit-il négocier avec des entreprises gouvernementales ou privées? Doit-il intervenir de la même façon; avec autant de tact?

Tous les interviews ont été identifiés à l'aide d'une "fiche signalétique" que nous avons créée qui indique le nom de l'inspecteur interviewé (dans notre analyse, les noms sont fictifs), le nombre d'années d'expérience à l'intérieur de la CSST (et ailleurs), le sexe, le titre de son poste et les industries qu'il doit inspecter. Nous retrouvons également la date, le lieu et la durée de l'entretien (voir annexe 2).

Il est à noter que nos entretiens se sont échelonnés sur une période d'environ quatre (4) ans, soit depuis la fin de 1989 jusqu'au début de 1994.

2.4.3 *Les consignes*

Étant donné que nous avons effectué plusieurs entretiens avec des gens ayant des fonctions différentes, à l'intérieur de l'organisme, nous avons dû, pour chacun d'eux, leur fournir une consigne de base différente. Nous vous présenterons donc, par ordre d'entretien et non d'importance, le genre de consigne qui a été donnée à chacun des informateurs. Il est à noter que la consigne, pour les inspecteurs qui ont été interviewés, est la même.

INFORMATEUR NO 1 : Le directeur régional.

“Bon, c'est comme ça, comme j'ai expliqué, l'autre jour, à monsieur X, spécialiste en prévention-inspection, (premier contact), j'suis intéressée à connaître la façon dont se déroule le processus d'enquête et d'application des règlements dans le domaine de l'inspection du travail. J'aimerais, de plus, aujourd'hui, que vous me parliez de votre rôle d'inspecteur. Vous me dites que vous n'êtes pas vraiment inspecteur? Et... comment vous le mettez en pratique dans l'exercice quotidien de vos fonctions”?

INFORMATEUR NO 2: Le directeur en santé et sécurité.

“Comme je vous ai expliqué, l'autre jour, au téléphone, je suis intéressée à connaître comment se fait l'enquête et l'application des règlements au niveau de la CSST. Aujourd'hui, j'aimerais que nous parlions ensemble de la façon dont vous travaillez en tant que chef d'une équipe d'inspecteurs et de la trajectoire de votre carrière. Comment vous en êtes arrivé à être directeur des services de santé et sécurité. Mais avant, j'aimerais que vous me parliez de la trajectoire de votre carrière et ensuite, on passera peut-être à votre travail en tant que chef d'équipe”.

INFORMATEUR NO 3: Les inspecteurs du travail.

“Alors, comme je vous ai expliqué, l'autre jour, au téléphone, moi, je suis intéressée à reconstruire le processus d'enquête et d'application des règlements, dans le domaine, de l'inspection du travail au Québec, plus précisément, à Hull. J'aimerais savoir, en particulier, en ce qui nous concerne, aujourd'hui, la façon par laquelle vous voyez votre rôle d'inspecteur d'abord, et ensuite, comment vous le mettez en pratique dans l'exercice quotidien de vos fonctions, ces deux choses-là”?

2.5 *Les limites de l'approche*

L'entretien non directif est, sans contredit, un outil de choix, un objet d'investigation et d'étude privilégié qui permettent au chercheur ou à l'enquêteur d'être en interaction de façon significative et importante avec des individus ou des groupes.

Malgré cela, cet entretien d'enquête ne peut jamais être essentiellement non directif, au sens strict, puisqu'il faut parler de certaines limites importantes auxquelles font face les chercheurs. Justement, à ce sujet, Liliane Kandel (1972:29) écrivait que "(...) le non directif est un vœux pieux, une mystification, au sens du mythe non interventionniste du chercheur". Elle ajoute, de plus, que malgré la tentative du chercheur, de ne vouloir perturber le phénomène, il espère toujours en arriver à adopter une position simplement passive qui annulerait les effets d'interaction entre lui et son sujet interrogé, "(...) les interventions verbales, minimales, autant qu'elles puissent être, affectent ou modifient ou influencent le discours du sujet. Elles ont sur lui, un effet de renforcement" (Kandel, 1972:31), positif ou négatif. De plus, elle mentionne que ce n'est pas seulement l'expression verbale qui peut affecter l'informateur, il y a aussi toutes les caractéristiques liées à l'enquêteur (la race, le sexe ou ses propres opinions, attitudes et attentes) sur lesquelles il n'exerce pas grand contrôle.

Ainsi, Kandel (1972:35) finit pas définir les études d'entretiens de recherches en affirmant que "ce n'est nullement une simple entreprise de collecte d'informations, mais dans tous les cas, une situation d'interaction ou même d'influence entre deux individus et que les informations données par le sujet, le matériel qu'il fournit, peuvent être profondément affectées par la nature de ses relations avec l'enquêteur".

Une autre difficulté, (épistémologique) et importante à mentionner, est celle qui concerne le sens qu'il faut apporter aux données provenant du discours oral ou écrit de l'informateur. Poupart, Rains et Pires (s/date:85) interrogent "les conditions dans lesquelles, s'intègre la production à ces discours, c'est-à-dire les biais reliés au chercheur, aux techniques employées et

aux circonstances qui entourent la réalisation de l'enquête, à la relation enquêteur-enquêté, telle que soulignée précédemment. Ainsi, quelle est la signification que l'on doit donner à ces discours?

Enfin, une dernière limite, que nous considérons, tout aussi appréciable, touche cette fois-ci, le sujet lui-même. À ce fait, Lefrançois (1987:152) écrit "(...) une sociologie compréhensive, inconditionnellement rivée au cadre de l'action risque, elle, aussi de produire des analyses erronées en s'appuyant, trop souvent, sur les représentations qu'ont les sujets, des événements qui les concernent".

Il est important de se rappeler qu'un entretien ne peut être complètement non-directif puisque c'est l'enquêteur qui demande à l'enquêté de parler sur un thème choisit (Michelat, 1975) ou selon l'expression de Pires (1987:93) "(...) Il est lié aux conditions d'adaptation, propres, à son objet".

2.6 L'analyse du matériel empirique

L'analyse des données recueillies, lors des entretiens effectués avec les fonctionnaires de la CSST, fût la dernière phase de notre travail de recherche. Elle a été réalisées en deux principales étapes. La première, à l'aide d'une analyse verticale et la seconde, par le biais d'une analyse horizontale de l'ensemble des transcriptions des propos tenus par les personnes interviewées.

L'analyse verticale demandait que nous repassions tous les discours des interviewés et qu'au fur et à mesure, nous en retirions l'information qui correspondait à nos objectifs de recherche. Ainsi quatre grands thèmes et quelques catégories furent construits à partir de ces discours. Tout d'abord, nous étions intéressés à connaître le *mandat* de l'inspecteur.

Il se résume en trois fonctions :

- a) veiller à la protection du travailleur à l'égard des risques de la santé et de la sécurité prévus dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST);
- b) assurer la prise en charge par le milieu;
- c) accomplir des directives particulières, données à l'inspecteur, par la CSST.

Par la suite, nous voulions nous familiariser avec l'*activité quotidienne* de l'inspecteur, noyau de notre travail de recherche. À partir de nos entretiens, nous avons observé qu'elle relevait de ces quelques points :

- aa) la formation initiale de l'inspecteur;
- bb) ses interventions;
- cc) ses pouvoirs;
- dd) ses rôles;
- ee) ses qualités.

De plus, par souci de bien informer notre lecteur, nous nous sommes attardés sur la *prévention* puisqu'elle fait partie intégrante de l'inspection et que, en ce sens, nous ne pouvions ignorer, ce côté du travail de l'inspecteur. *Intervenir* et *prévenir* sont, pour lui, les deux côtés d'une même médaille.

Enfin, pour terminer, nous voulions tout comprendre sur le processus de la *poursuite*.

C'est ainsi qu'il en est ressorti des discours d'inspecteurs, dans les catégories suivantes :

- aaa) l'avis d'infraction;
- bbb) la contestation;
- ccc) le tribunal du travail;
- ddd) les sanctions;
- eee) la réserve du pouvoir.

Après avoir compilé toutes ces informations nécessaires à une bonne analyse générale de notre matériel empirique, nous sommes passés à l'analyse horizontale. Il a fallu, alors, reprendre chacun des thèmes mentionnés ci-haut, avec leurs catégories et en faire ressortir la même information que nous retrouvions chez chacune des personnes interviewées, sur un même thème et une même catégorie.

À partir de cela, nous avons présenté notre analyse. Elle se présente ainsi : suite à une courte introduction générale, nous rappelons notre objet d'étude qui définit notre façon de procéder. Nous avons énuméré les thèmes et les catégories qui s'y retrouvaient. De là, nous avons procédé en trois étapes pour présenter chacun des thèmes et leurs catégories. La première étape est une présentation générale de chaque thème. La seconde étape est l'énumération des catégories qui s'y rattachent ainsi que des citations, les plus significatives, des discours des inspecteurs et la dernière est une «brève» conclusion où nous émettions nos principales idées sur chaque thème et catégorie. Le tout fut repris en conclusion générale.

C'est ainsi que se présente notre stratégie méthodologique nous permettant d'étudier, le mieux possible, notre objet de recherche; c'est-à-dire, le cheminement quotidien de l'inspecteur à l'intérieur du processus d'enquête et de prise de décision dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail.

CHAPITRE III

LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AU QUÉBEC

3. LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AU QUÉBEC

3.1 *Évolution de la législation québécoise en santé et sécurité du travail*

Lorsque vous êtes victime d'un accident du travail ou que vous êtes atteint d'une maladie professionnelle, une loi vous protège. Cette loi, c'est la "Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles". Elle vous garantit le droit à l'assistance médicale et si votre état le requiert, le droit à l'indemnisation, à la réadaptation et au retour au travail. C'est la CSST qui est chargée d'administrer les services prévus par cette loi et de s'assurer que vous pouvez exercer les droits qu'elle vous donne. Lorsque vous effectuez un travail pour un employeur, vous êtes ainsi assuré contre les risques d'accidents ou de maladies professionnelles. Vous n'avez rien à déboursier pour cette assurance, c'est votre employeur et l'ensemble des employeurs québécois qui en assument tous les coûts. Ils versent, chaque année, des cotisations à la CSST.

Ce spectre de la protection protège la santé et la sécurité du travailleur que par des assurances monétaires et elle a derrière elle tout un passé actif qui se trouve à mille lieux de la réalité du monde du travail dans les entreprises capitalistes. Nous tous, en tant que travailleurs qui offrons nos services moyennant des honoraires, auront à un moment donné ou à un autre, à nous munir d'une telle protection. C'est une assurance "accidents de travail" où l'on perçoit les milieux de travail comme des producteurs de blessures et de maladies causant tantôt des invalidités partielles ou totales et même aussi la mort. Cette partie de notre travail a pour but, d'effectuer un bilan de l'historique législatif et institutionnel de cette prétendue «protection du travailleur» supposée être garantie par un mécanisme soit *l'inspection* prévue par la loi. Nous le verrons plus en détails car nous brosserons un tableau descriptif de l'évolution de la législation québécoise en santé et sécurité du travail, en énumérant d'abord six LOIS-CLÉS de 1885 à 1978 et par la suite, nous citerons, brièvement, deux lois qui sont toujours appliquées, aujourd'hui, et ce, depuis 1979. Parallèlement, deux institutions principales ayant eu, à travers l'histoire, la mission d'administrer ces diverses lois.

Nous verrons, donc, comment elles l'ont fait et le font encore. Dans la pratique, nous évaluerons leur fonctionnement. Finalement, à partir de statistiques officielles émises à l'intérieur de ces institutions, nous rendrons compte de la signification importante que prend la notion d'accident du travail, aujourd'hui, au Québec. En fait, ce que nous voulons démontrer, dans ce chapitre, ce sont les grandes phases de la prise en charge des accidents du travail, au Québec, au cours d'un siècle; son évolution.

3.2 *Bref historique de la législation*

Nous présenterons, donc, les six LOIS-CLÉS, de manière schématique, dans un seul souci de donner, à notre lecteur et lectrice, l'information nécessaire qui lui permettra de mieux comprendre le cheminement législatif et institutionnel de cette prise en charge des accidents du travail.

3.2.1 *L'Acte des manufactures du Québec de 1885*

C'est la première mesure législative, dans le domaine, adoptée par le gouvernement québécois. Il vient régir la vie et la santé des ouvriers ainsi que le travail des femmes et enfants. Cette mesure législative demeure, cependant, inopérante. C'est la Commission royale sur les relations du Travail conjointement avec la Capital au Canada soit la Commission d'enquêtes fédérale, instituée en 1886, qui le constate et le signale lors de son passage au Québec en 1887. Suite aux pressions de cette Commission, en 1888, le Québec nomme *trois inspecteurs* et il établit les *règlements de manufactures du Québec*. Cette loi qui s'appliquait, à tous les établissements industriels, avait comme objectif principal de «protéger la vie et la santé des ouvriers-ères

Le Service d'inspection du travail fût confié à l'autorité du Commissaire à la colonisation et à l'agriculture.

3.2.2 *Loi des établissements industriels de 1894*

L'Acte des manufactures fût remplacée par la loi *des établissements industriels* en 1894, laquelle ne s'applique pas aux mines. De nouveaux règlements furent édictés amenant la création d'une unité spéciale d'inspection. Donc, les règlements concernant l'inspection des chaudières à vapeur, soupapes de sûreté, manomètres, etc. À ce moment, le Service d'inspection du travail, passé sous l'égide du ministère des Travaux publics, depuis 1891, est devenu en 1906, le ministère des travaux publics et du Travail. Ici, on place l'accent sur l'inspection. C'est alors, qu'en 1908 :

“(…) Il y a deux inspecteurs à Québec, trois à Montréal, un dans les Cantons de l'Est et deux inspecteurs; ils visitent les établissements, un fois tous les deux ans” (Lippel, 1885-1981).

3.2.3 *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la répartition des dommages qui en résultent de 1909*

Jusqu'à présent, ces premières mesures se situaient dans le domaine de la prévention. Cette loi adoptée en 1909, par le gouvernement du Québec, suite à la recommandation de la Commission sur les accidents du Travail (Commission d'enquêtes fédérale) instituée en 1907, porta l'attention vers l'indemnisation. En effet, la province y fait sienne, la théorie du risque professionnel reconnue par la Commission d'enquêtes fédérale de 1886. Dans ses recommandations, la Commission acceptait le principe de paiement collectif, en cas de lésions. Cette loi, également, expose la notion de l'*indemnisation*.

Suite aux difficultés relatives à l'application de la loi de 1909, le gouvernement met sur pied, en 1923, une Commission d'étude sur la réparation des accidents du travail. Cette initiative aboutit en 1928, à l'abrogation de la loi de 1909.

3.2.4 *Loi relative aux accidents du travail et Loi concernant la Commission des accidents du travail 1928 (CAT)*

La première loi haussait les indemnités et la seconde créait la Commission des Accidents du travail (CAT), un organisme chargé d'arbitrer tous les différends, relatifs aux accidents du travail, se substituant, en cela, aux tribunaux courants. Nous verrons, plus spécifiquement, au point 3.4.1 de ce chapitre, la CAT. Mécontents du pacte de 1909, les ouvriers contestent et demandent que soit imputée, au patronat, la responsabilité des lésions professionnelles.

Cette loi de 1928 a été créée pour répondre aux protestations des ouvriers.

3.2.5 *Loi sur les accidents du travail de 1931*

“C'est en réponse à ce mouvement de protestation que fut adoptée, en 1931, la nouvelle Loi sur les accidents du travail. Pour la première fois, au Québec, les employeurs cotisent à une mutuelle d'assurance, en vue d'indemniser les victimes du travail” (document, s/date:CSST).

La CAT doit toujours administrer la loi, mais on lui donne, alors, un nouveau mandat. Elle doit gérer un fond d'indemnisation auquel devraient contribuer les employeurs.

De plus, les victimes des maladies industrielles étaient maintenant reconnues par la Loi et ce, suite aux recommandations de la Commission des Assurances sociales, créée en 1930 et présidée par Édouard Montpetit (Commission Montpetit).

Suite aux travaux effectués par la Commission Montpetit, le gouvernement procéda à plusieurs réaménagements. Entre autres, au niveau du Service d'inspection du Travail, alors composé de seize inspecteurs placés sous la responsabilité du ministère du Travail. En 1934, on élargit la juridiction du Service d'inspection afin de couvrir, également, l'inspection des Établissements commerciaux. En 1938, on étend, encore, sa juridiction aux camps forestiers et en 1939, aux mines et carrières.

Malgré ces efforts, on constate peu d'amélioration au niveau de la santé et de la sécurité des ouvriers, au travail.

"(...) Il est intéressant de noter que jusqu'en 1970, la santé (absence de maladies) du travail cède toujours à la sécurité (absence d'accidents) du travail. Cela tient à ce que les initiatives de l'État et des employeurs portent essentiellement sur l'effet d'une situation malsaine et non sur la cause. On demande aux travailleurs de s'adapter à des conditions dangereuses, au lieu de transformer son milieu de travail pour l'assainir" (Document, s/date:CSST).

Ainsi, depuis 1970, le Québec réagit progressivement et effectue, encore, quelques changements. Cette fois, et plus précisément, au niveau de l'indemnisation. Ex. : 1971-1972, le gouvernement procède à la refonte des *règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et des règlements concernant les établissements industriels et commerciaux*, incitant

la CAT à former un groupe de travail sur ses objectifs et ses structures. C'est alors que s'effectue la régionalisation des services d'indemnisation; douze bureaux régionaux se partagent le territoire québécois.

3.2.6 *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et d'autres dispositions législatives de 1978*

Encore ici, la Loi # 114 vient effectuer d'autres changements qui visent, principalement, à modifier le régime d'indemnisation, à accorder la protection de la loi aux agriculteurs, à simplifier le système de classification des employeurs, à étendre les pouvoirs de la Commission en matière de réadaptation, à exempter, des recours, tous les employeurs assujettis à la loi, à l'exception des tierces parties, à clarifier la notion de "maladies professionnelles" et enfin, à reconnaître le droit d'être représenté par une personne, autre qu'un avocat, à toutes les instances.

Ces changements indiqués dans le livre blanc viennent tracer les grandes lignes de la réforme majeure que le gouvernement entend réaliser dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Ces changements devenaient nécessaires à cause du constat d'échec du régime existant car on constatait une augmentation toujours croissante des accidents et des maladies au travail.

Notons, qu'à cette époque, on dénombre un réseau de 110 inspecteurs à l'intérieur du ministère du Travail. Quant au cadre administratif et juridique, il se compose de

sept Lois et vingt règlements, concernant, directement, la santé et la sécurité des travailleurs, de ces administrations suivantes :

- ministère des Affaires Sociales;
- ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre;
- ministère des Ressources Naturelles;
- Commission des Accidents du Travail;
- Services de protection de l'environnement.

De plus, la majorité, de ces lois, sont de nature préventive et au niveau des organismes. Seule la CAT n'est pas centrée sur cette préoccupation.

Les sept lois sont les suivantes :

- *Loi de la protection de la santé publique;*
- *Loi sur les services de santé et les services sociaux;*
- *Loi des établissements industriels et commerciaux;*
- *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction;*
- *Loi de la qualité de l'environnement;*
- *Loi des mines;*
- *Loi des accidents du travail.*

3.3 La législation d'aujourd'hui;

3.3.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail de 1979 (LSST)

Elle fait partie du premier volet législatif des profondes réformes connues, par ce système, au cours des années '80. Elle se concentre sur l'importance de la prévention et, conséquemment, de l'inspection puisqu'ils sont deux facettes d'un même problème, en milieu de travail et sur la participation paritaire des travailleurs et des employeurs, dans tout ce qui touche la santé et la sécurité du travail.

Elle crée la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Elle succède à la CAT et lui confie son double mandat soit de prévention/inspection et de réparation. En janvier 1981, 80% des articles de la Loi étaient en vigueur.

Cette loi a pour objet d'éliminer à la source même, les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. La prévention devient, alors, la clé du Régime.

Le fondement de la loi s'énonce dans les termes suivants :

“Le travail, la santé et la sécurité constituent des droits fondamentaux qui imposent des obligations aux travailleurs et aux employeurs. Tous les moyens nécessaires à l'exercice de ces droits et prévus dans la Loi en découlent” (Document, s/date : CSST).

Ainsi, elle a comme principe que le fonctionnement du régime québécois de santé et de sécurité du travail repose sur la participation paritaire des employeurs et des travailleurs. Ils doivent travailler, ensemble, à monter des associations sectorielles de prévention dans leurs établissements de travail et en surveiller, par l'inspection, l'application. Voici, un exemple d'association : le comité de santé et sécurité qui doit être, obligatoirement, présent dans des établissements syndiqués, comptant plus de vingt travailleurs et appartenant à une catégorie déterminée par la loi et reconnus comme étant des établissements prioritaires, compte tenu, du nombre élevé d'accidents. En l'absence de syndicat, 10% des travailleurs doivent appuyer la demande.

C'est au service d'inspection, que revient la tâche d'assurer l'application de la loi et par conséquent, de veiller à ce que cette participation paritaire soit prise au sérieux, entre autres.

L'intervention de l'inspecteur est d'autant plus importante qu'elle sert à garantir la prévention. Aussi, la régionalisation du service d'inspection s'impose pour assurer une permanence régionale, au même titre que la réparation. La loi comporte des dispositions, à cette fin. Le rôle de l'inspecteur devient, donc, plus important et beaucoup plus explicite. La LSST lui accorde de vastes pouvoirs et des responsabilités, non moins grandes, (tel que mentionné dans le chapitre premier). Nous nous limiterons à en nommer que quelques-uns, soit le pouvoir d'enquêter, celui d'imposer le respect de la loi et de ses règlements en émettant, par exemple, des avis de correction (tel qu'il en sera mentionné au chapitre quatrième) ou en ordonnant la suspension des travaux ou la fermeture d'un lieu de travail.

Quant aux infractions et aux recours, la loi prévoit que le travailleur peut s'en prévaloir lorsqu'il s'estime lésé dans sa santé, son intégrité physique ou sa sécurité. C'est le tribunal du travail qui constitue la dernière instance pour juger et décider du bien-fondé des recours. Des sanctions pénales peuvent être imposées en cas d'infractions. La plupart du temps, ce sont des amendes et/ou quelques semaines d'emprisonnement.

3.3.2 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de 1985 (LATMP)

Cette loi est le dernier volet de la réforme entreprise. Elle a pour objet la réparation des lésions professionnelles.

Étant donné l'objet de notre travail, nous ne nous y attarderons pas beaucoup puisqu'elle ne concerne en rien l'inspection du travail, comme telle. En effet, cette loi ne vise qu'à fournir aux travailleurs la réparation forfaitaire d'une lésion professionnelle :

“Fournir les soins nécessaires à la consolidation (guérison ou stabilisation d'une lésion professionnelle dont aucune amélioration notable de l'état de santé du travailleur, victime de la lésion n'est prévisible) d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités pour dommages corporels et, quand il y a lieu, d'indemnités de décès. La loi donne également le droit au retour au travail du travailleur, victime d'une lésion professionnelle” (Bradet et al, 1985).

Pour terminer, notons que le travailleur, victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur. Ce qui est la conséquence directe et tangible du compromis de 1909 où le principe de base était de tenter de se sortir de l'impasse créée par l'application de la notion de la faute civile. On y substitua, donc, la notion du risque professionnel et celle de l'indemnisation qui signifiait que l'ouvrier et son employeur, chacun à sa façon, exploitait une situation dans laquelle le risque est partie intégrante du mécanisme de production, et donc, qu'ils doivent en assumer le coût, ensemble. L'ouvrier paie aussi ce coût en renonçant à la compensation pleine et entière qu'il pourrait obtenir en vertu du droit commun et le patron paie pour le montant des compensations, par sa contribution.

3.4 *Évolution institutionnelle québécoise en santé et sécurité du travail*

3.4.1 *La Commission des Accidents du Travail de 1928 et 1931 (CAT)*

3.4.1.1 *Sa naissance*

On a confié à la Commission des Accidents du Travail (CAT), deux mandats spécifiques. Le premier, lui fut donné en 1928 par l'adoption de la Loi concernant *la Commission des accidents du travail* qui vient compléter la Loi *relative aux accidents du travail*, qui elle, se substitue, en raison de difficultés, à la Loi concernant *les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail* et la répartition des dommages qui en résultent de 1909. On le sait, la préoccupation première, à ce moment là, était cette notion d'indemnisation des accidents du travail, bien plus que la prévention, quoique cela ait, toujours, fait l'objet de controverses. D'ailleurs, dès 1909, on avait, déjà, adhéré à la théorie du risque professionnel qu'est le principe de la responsabilité collective des employeurs, d'où, une nouvelle notion : celle de l'indemnisation qu'est le dédommagement automatique de la victime pour lésions professionnelles. En 1931, on y ajoute un second mandat, lors de l'adoption de la Loi sur *les accidents du travail* dont le souci principal reste l'indemnisation.

3.4.1.2 *Son premier mandat en 1928*

Le mandat spécifique de la CAT, à cette époque, est celui de se substituer aux tribunaux du droit commun en matière d'accidents du travail en lui donnant la juridiction exclusive pour "l'interprétation, l'administration, l'application et la mise à effet de la *Loi des accidents du travail*". En fait, elle sert d'arbitrage à tous les différends touchant les questions des indemnités prévus par la loi, la réhabilitation et la réintégration au marché du travail.

3.4.1.3 1931: le nouveau mandat

Ce second mandat, défini, dans la Loi de 1931, est beaucoup plus large. L'idée générale de cette mission nouvelle est de lui donner le pouvoir d'administrer le fond d'assurance, basé sur un système actuariel de cotisation. En fait, pour la première fois au Québec, les employeurs cotisent à une mutuelle d'assurance en vue d'indemniser les victimes au travail. A cet effet, elle :

“(…) à compétence exclusive pour examiner, entendre et décider toute affaire touchant l'application de la loi. Elle répartit les entreprises entre deux groupes. On les appelle les groupes “prioritaires et non prioritaires”. On détermine la classe d'entreprises assujetties. Elle donne le pouvoir d'examiner la comptabilité de tout employeur, détermine le pourcentage ou la somme de cotisations, d'après la liste des salaires de chaque employeur. De plus, elle assure le paiement intégral des compensations. Elle peut prendre des mesures nécessaires à la réadaptation physique et socio-économique des accidentés. Il est, aussi, en son pouvoir de constituer des associations préventives, de rendre leurs règlements obligatoires, pour les employeurs de la classe visée par l'association, de contribuer aux dépenses de cette association et de payer, en tout ou en partie, le salaire de l'inspecteur de sécurité, travaillant pour l'association” (Pontaut, A., 1985:49).

3.4.1.4 Son évaluation

Un document émis par la CSST (s/date) rapporte que de 1931 à 1980, pendant un demi-siècle, la Commission des Accidents du Travail, n'a pu que réparer les pots cassés en administrant, pour ce faire, la *Loi sur les accidents du travail*. En effet, on assiste à une augmentation constante du nombre et du coût de ces accidents encore plus ou moins considérés comme une fatalité au travail.

3.4.2 *La Commission de la santé et de la sécurité du Travail de 1980 (CSST)*

3.4.2.1 *Sa naissance*

La CSST, est née le 13 mars 1980, lors de la proclamation du chapitre IX de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Elle se substitue, alors, à la CAT et en assure tous les pouvoirs et obligations et en acquiert, aussi, les droits.

3.4.2.2 *Sa triple mission*

La CSST est constituée de trois départements, chacun d'eux ayant une mission particulière. Il y a le service de la prévention, celui de l'indemnisation et enfin, le service d'inspection.

"Le mandat de la CSST comporte trois missions principales, soit la gestion d'un programme de prévention en matière de santé et de sécurité; la gestion d'un programme d'indemnisation et de réadaptation des victimes du travail, y compris l'assistance médicale, ce qu'on appelle maintenant la réparation et la gestion des services d'inspection" (document, s/date : CSST).

Comme nous le précisons, précédemment, au chapitre I, l'inspection (nous nous limitons à ce mandat) des conditions et des milieux de travail, a pour objet d'assurer l'application de la loi et le respect des normes et règlements, en fait, de garantir la prévention. C'est l'État qui en a la charge financière et il regroupe les diverses compétences de l'inspection en une seule Commission, assumées auparavant, par quatre organismes, soit le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, de l'Environnement, de l'Énergie et l'office de la construction du Québec.

Il travaille dans le sens d'une gestion intégrée, de tous les aspects, de la santé et de la sécurité du travail. Arrêtons-nous à ces quelques informations, sur l'inspection et poursuivons à travers les cinq années, suivantes, le travail effectué par les inspecteurs.

3.4.3 *La CSST de 1980 à 1985*

3.4.3.1. *Bilan de son fonctionnement au niveau du mandat d'inspection*

Notons, en tout premier lieu, que le transfert de cette responsabilité de l'inspection à la CSST, ne s'est pas fait sans heurts. Le Conseil du trésor craignait surtout une augmentation des effectifs globaux. Quant au Conseil exécutif, lui, sa préoccupation était plutôt d'ordre administratif, tant sur le plan budgétaire que sur le plan des effectifs. La Commission a, cependant, dû vaincre la mentalité de "statu quo" et faire valoir qu'elle ne pouvait prendre des charges aussi lourdes sans moyens. A cet effet, elle :

"(...) ne peut remplir ses responsabilités sans avoir une maîtrise complète des moyens nécessaires à la mise en place et à l'application des programmes d'inspections" (Pontaut, A., 1985:150).

Ainsi, les quatre ministères cédèrent et une entente s'effectua. La mise en place du service d'inspection, sous l'autorité d'un inspecteur-chef. C'est ainsi que dans douze régions de la Commission, les services d'inspection du travail s'organisent.

Par ailleurs, en 1981, les services d'inspection, de la Commission, ont effectué une multitudes d'interventions et d'inspections.

Ils ont fait :

“(…) -12 263 inspections de conformité des lieux de travail, programmées par la Commission; - 482 enquêtes à la suite d’accidents, graves le plus souvent. Parmi les événements dont ont été saisis les services d’inspection en 1981, on comptait 208 décès attribuables à la suite d’une plainte. Ceci concernait, aussi bien, l’hygiène industrielle que la sécurité du travail; - 229 interventions reliées au *droit de refus*, un droit qui est reconnu aux travailleurs par la Loi et qui leur permet de refuser d’exécuter un travail, lorsqu’ils le croient dangereux pour leur santé et leur sécurité. Sur 229 cas, l’inspecteur a statué qu’il y avait dans 94 cas, un danger justifiant l’exercice de ce droit; - 8 336 visites de contrôles effectuées à la suite d’une première intervention” (Pontaut, A., 1985:162).

En 1982, on mentionne que le choix du législateur, de confier à une même unité administrative, soit la CSST, les fonctions et les services reliés à tous les volets du régime, s’explique par la nécessité de réalisation d’un seul objectif : la prévention. Aussi, à l’intérieur de cette année, la Commission dit bien remplir ce rôle. De ce fait, elle a accéléré son rythme d’activités et a argumenté de 70% les interventions dans les établissements. Elle montre qu’elle est entrée, avec force, dans son mandat d’inspection dont elle dit assumer tous les aspects et ce, dans tous les secteurs d’activités économiques. Par exemple, on a ouvert plus de 17 000 dossiers, soit en réponse à des demandes d’interventions, soit dans le cadre d’activités planifiées. À la fin de l’exercice, 95% de ces dossiers avaient été réglés, dont 86% à la suite d’interventions directes des inspecteurs dans les établissements : ceux-ci, ont effectués près de 42 000 visites, au cours de cette même année.

En 1983, on met de plus en plus d’accent sur la prévention et on semble plus préoccupé à structurer le domaine de l’inspection qui est devenu inséparable de celui de la prévention.

En effet, dans cette même année, on avait réussi à obtenir 72% des programmes de prévention demandés aux établissements prioritaires. Par contre, le nombre des interventions en inspection avait, sensiblement, diminué mais il y avait trois fois plus d'inspections programmées. On obtient, alors, une baisse de 4% des accidents mortels.

En 1984, on constate que malgré tous les efforts effectués pour travailler auprès et avec les deux parties: travailleurs et employeurs, il n'y aura jamais parfaite complicité.

"(...) À l'évidence, les intérêts sont divergents. Le projet de loi sur la santé et la sécurité du travail n'avait pas davantage fait l'unanimité et ce, surtout au niveau de la réparation. Les syndicats prétendent que le projet envisagé va faire économiser des millions aux employeurs, au détriment des accidents. Les patrons prétendent, eux, que le même projet va coûter des millions supplémentaires aux employeurs" (Pontaut, A., 1985:211).

Cet état de fait rendra le travail des inspecteurs d'autant plus difficile, car ils ont comme principe, de rester neutres vis à vis des deux parties. Ils n'obtiennent, donc pas, les résultats positifs qu'ils auraient souhaités en ce qui a trait à la prise en charge, par le milieu, de la santé et de la sécurité du travail.

Enfin, pour terminer notre bilan des années '80 à '85, mentionnons que la CSST se doit d'intervenir, depuis 1985, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Elle concerne, exclusivement, les domaines de la réparation et du financement et donc, à ce niveau, l'inspection du travail n'y trouve peut-être pas une de ses propriétés compte tenu, la charge de travail supplémentaire que cette loi aura imposée.

CHAPITRE IV

LE CHEMINEMENT QUOTIDIEN DE L'INSPECTEUR

3.4.4 *Statistiques officielles des accidents du travail De 1985 à 1990*

Nous présentons ci-après les statistiques officielles sur les accidents de travail pour fins d'information.

Les données produites par la CSST visent à répondre à des besoins administratifs et non à des questions de recherche. Elles ne sont pas pertinentes pour notre objet d'étude.

STATISTIQUES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE							
ANNÉE	ÉTABLISSEMENTS	TRAVAILLEURS COUVERTS	CONTRÔLE	ENQUÊTES APRÈS ACCIDENTS	ACC AVEC ARRÊT ACCEPTÉS ET COMPENSÉS	MALADIES PROFESSIONNELLES	DÉCÈS
1986	183 381	2 216 098	7 745	751	208 486	4 825	171
1987	189 509	2 412 512	9 761	724	215 744	1 547	163
1988	194 940	2 452 161	9 037	739	213 438	2 429	129
1989	213 558	2 468 732	8 791	700	214 756	4 466	181
1990	217 867	2 401 359	9 377	633	205 147	4 840	183

4. *LE CHEMINEMENT QUOTIDIEN DE L'INSPECTEUR*

Nous procéderons à l'analyse, en détail, du sujet de notre étude. Nous nous efforcerons de décrire, avec le plus d'exactitude possible, le travail quotidien de l'inspecteur. Il se traduit, presque, essentiellement par l'intervention. Il faut comprendre qu'inspecter et intervenir ne font qu'un.

Mentionnons, cependant, qu'il existe deux versions lorsque l'on parle de l'inspectorat. Premièrement, la version officielle, décrit cette activité à partir des seuls traits constitutifs de son cadre institutionnel. L'inspecteur y est vu, plutôt comme un policier "enquêteur chargé d'une mission de surveillance". La seconde version, est celle qui ressort du discours que nous avons recueilli des inspecteurs, laquelle vision est tout à fait différente. Contrairement à l'image des gendarmes de chantiers de travail, ils s'accordent un rôle beaucoup moins contraignant, "conciliateurs" est le terme exact. Malgré, leur opposition flagrante, ces deux versions revendiquent, chacune à sa façon, sa contribution déterminante à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Nous procéderons par quatre grands thèmes et quelques sous-thèmes :

1. Le mandat de l'inspecteur.
2. L'activité quotidienne de l'inspecteur.
3. La préoccupation de l'inspecteur vs la prévention.
4. Le processus de la poursuite judiciaire de l'inspection du travail.

Ainsi, en ce qui concerne *le mandat*, nous verrons qu'il se compose, principalement, de trois ordres.

On mandate, l'inspecteur de veiller à la protection du travailleur, contre les risques de santé et de sécurité, rencontrés dans son milieu de travail, d'une part, et d'autre part, on lui demande d'assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité, par le milieu, soit les employeurs et les travailleurs. Le mandat provient de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*. Il existe, également, des directives, plus particulières, qui sont données par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), aux inspecteurs qui pourraient constituer le troisième volet du mandat.

En ce qui concerne *l'activité quotidienne de l'inspecteur*, come telle, nous chercherons à savoir comment, en quelque sorte, on "fabrique" un inspecteur. La formation initiale est donnée par la CSST à l'inspecteur, lorsqu'ils est embauché. De plus, nous voulons connaître, quelles sont les interventions qu'un inspecteur doit effectuer. Quels sont les pouvoirs qu'il possède, lors d'interventions. Son rôles, ses fonctions ainsi que les qualités que doit posséder un inspecteur en santé et sécurité du travail.

Quant à *la prévention*, nous disions qu'elle était une préoccupation toujours présente, pour un inspecteur. Elle l'est, d'autant plus, que toutes ses interventions se font dans un but ultime, celui de "prévenir". Prévenir les risques à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique du travailleur.

Enfin, une dernière partie du travail qui regarde encore l'inspecteur, rôle souvent méconnu mais non moins important, celui du processus de *la poursuite judiciaire*. Nous sommes intéressés à connaître tout ce que concerne un "avis d'infraction" "une contestation" et "la contestation de

l'inspecteur. Cette réserve, lui donne l'opportunité de poursuivre un employeur, lorsque aucune loi ou règlement ne s'applique à sa dérogation.

4.1 *Le mandat*

Nous pourrions définir, le mandat, comme une mission officielle donnée à l'inspecteur. Il trouve son point d'ancrage dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Elle lui dicte de protéger le travailleur contre les risques inhérents qui menacent sa santé et sa sécurité. On ajoute à cela, des missions plus apocryphes¹¹ données par des dirigeants de la CSST. Elles nous laissent, parfois, l'impression qu'elles servent beaucoup plus le patronat que les ouvriers. Ce sont donc, deux missions diamétralement opposées. Elles nous laissent perplexes, quant à l'objectif de la loi qui est "pour le travailleur".

4.1.1 *Veiller à la protection du travailleur contre les risques à sa santé et sa sécurité*

Il existe, comme nous l'avons vu, deux lois principales qui régissent le travail de l'inspecteur. La LSST et LATMP.

¹¹ *Écrits non authentifiés.*

Voici, la définition selon un cadre à la CSST :

“(…) Deux lois qui ont été faites pour le travailleur, pour le protéger, c’est lui qui a le plus de droits là-dedans, tandis que l’employeur, lui, a des obligations de se plier à la loi, selon certains termes” (Bertrand).

C’est donc la CSST, elle-même, qui assigne la première mission de l’inspecteur.

“(…) Notre mandat, c’est d’assurer le respect de la loi de la santé et de la sécurité et des règlements qui en découlent. Moi, mon rôle, je le vois beaucoup plus large que ça, moi, je pense que j’ai une responsabilité en tant qu’inspecteur, je dois assurer la santé, ça c’est sûr que la loi le dit, mais moi, j’aime mieux le dire comme ça : “c’est d’assurer que les travailleurs sont capables d’exécuter leur travail dans des conditions sécuritaires et qu’il n’y ait pas de préjudices à leur santé et à leur intégrité physique” c’est ça ma préoccupation, c’est mon obsession, presque” (Michel).

Et, toujours, garder en mémoire, que l’exécution d’un tel mandat doit s’effectuer avec l’objectif suivant. Tenter d’éliminer ou de limiter le nombre d’accidents dans le lieu du travail.

En effet :

“(…) On fait appliquer la loi dans un but bien précis. c’est de limiter ou d’essayer d’éliminer le nombre d’accidents, dans le milieu de travail. Ben, c’est là qu’est le principal de la loi; éliminer les dangers à la sources” (Martin).

Quant aux résultats escomptés, ils ne sont pas satisfaisants. On comprend bien, que le nombre d’accidents semble demeurer au même niveau, au fil des ans, alors que, parallèlement, les coûts sociaux et économiques ne cessent d’augmenter. Face, à cette constatation, un dirigeant de la CSST se questionne:

“(…) On est en train d’essayer de trouver des moyens pour être, peut-être, un petit peu plus rigoureux, au niveau de l’inspection, pis les exigences qu’on a par rapport aux employeurs pour être capables d’en

arriver à une réduction du nombre d'accidents, parce que la loi santé et sécurité disait qu'elle visait l'élimination complète des dangers. Tu peux ben rêver, mais il reste que, tsé, quand tu maintiens ou à peu près au même niveau, le nombre d'accidents, les coûts, eux autres, continuent à augmenter, ça c'est clair pis à un moment donné tu te demandes est-ce qu'on fait le bon travail, est-ce qu'on fait vraiment qu'est-ce qu'on a à faire" (Mario).

4.1.2 *Assurer la prise en charge du milieu*

Ce second mandat est rattaché, directement, au premier tel qu'il est mentionné, intégralement, dans un article de la LSST. Il sert de moyen au premier mandat car ce n'est qu'à travers lui, qu'il est possible d'atteindre le premier objectif de la loi, soit l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Ainsi, le premier rôle de l'inspecteur, c'est d'aider le milieu. Il aide les employeurs et les travailleurs à se prendre en charge. Un cadre, à la CSST, explique la prise en charge, comme étant le fait que le milieu doit avoir le plein contrôle du domaine de la santé et de la sécurité. Il la définit donc en ces termes :

"(...) Le fait que les gens attendent pas d'avoir des avis de correction, pour faire les corrections. Ils corrigent leur entreprise et ils la nettoient quand c'est le temps pis tout ça. C'est ce qu'on appelle, finalement, la prise en charge d'un milieu, quand tu arrives là pis que tu sens qu'ils ont le plein contrôle de tout le domaine "santé et sécurité", qu'ils connaissent quels sont les risques pis qui prennent les mesures qui faut pour les éliminer" (Mario).

Afin, de rendre possible la prise en charge par le milieu, l'inspecteur nous dira qu'il doit utiliser divers moyens. D'abord, celui de développer une structure pour la favoriser et ensuite de le faire par une approche incitative, plutôt que coercitive.

Développer une structure signifie, développer des mécanismes de prévention fonctionnels et efficaces. Par exemple, monter un comité de santé et de sécurité. En effet,

“(…) La seule façon qu’on peut atteindre une prise en charge par le milieu, c’est par un comité de santé et de sécurité, fonctionnel et efficace puis reconnu par la loi puis un représentant à la prévention qui peut informer les deux parties; l’employeur comme le travailleur. Faire des inspections, des enquêtes, assister l’inspecteur, toutes les fonctions qui sont décrites..., faire des recommandations, détecter des défauts” (Michel).

C’est donc une action concertée, parce qu’il y a ajout d’un inspecteur :

“(…) Il aurait jamais suffi d’un inspecteur pour toujours être là-dedans derrière les employeurs, de toute façon, c’est pas l’objectif” (Michel).

Par ailleurs, tout ce travail doit se faire d’abord, selon une approche incitative dans le but d’encourager l’employeur et ses travailleurs, à prendre au sérieux, tout le domaine de la santé et la sécurité du travail. À ce sujet, un inspecteur commente :

“(…) Moi je favorise toujours la méthode incitative, parce que moi, j’dis toujours qui faut qu’il y ait une prise en charge par le milieu et la prise en charge se fait au départ avec l’administration et ensuite on implique les travailleurs et puis après ça, on implique tout le monde. On fait une gestion en santé et sécurité et si ma première approche ne fonctionne pas, alors là, on prend des mesures coercitives” (Olivier).

Outre l’insistance de l’inspecteur à essayer de convaincre de l’importance de cette prise en charge, il y a, toutefois, des secteurs qui sont plus problématiques que d’autres. Pour l’inspecteur, ils constituent une préoccupation majeure.

Par exemple, les chantiers de construction.

“(…) Sur certains chantiers, il n’y a pas de mesures pour éliminer les dangers. La principale cause d’accidents à ces endroits, c’est ce qu’on appelle la “tenue des lieux”, les gens s’enfargent et tombent. C’est très difficile de faire nettoyer un chantier, il y en a qui tiennent leur chantier propre, mais il y en a d’autres; c’est terrible! Alors, nos priorités, ce sont les gros chantiers” (Mario).

4.1.3 *Directives particulières données par la CSST*

Certains inspecteurs mentionnent qu’au-delà de leur mission officielle provenant de la LSST, ils reçoivent toutes sortes de directives spéciales. Entre autre, un inspecteur critique le fait que leur mandat “premier” en soit un de surveillance et modifié à travers les années pour en devenir un de conciliation. Enfin, nous appelons cela de la *négociation institutionnelle* (ou interne). À cet effet, un inspecteur dira :

“(…) Notre mandat, nous, c’est un mandat de ..., comment dire..., de conciliateur, mais de plus en plus, ça arrive qu’on s’organise pour faire asseoir tout le monde à une même table. Les personnes concernées sont l’employeur et puis les syndicats ou la plupart du temps, le comité de santé et nous, la plupart du temps, on est un peu comme des coordonnateurs” (Guy).

Un autre inspecteur ajoute dans le même sens que :

“(…) Au-delà des directives qui peuvent m’être données de la CSST, puis on connaît bien la direction pour le savoir, moi je vais continuer toujours à avoir le même objectif dans la tête, malgré que des fois, la CSST a d’autres plans. Moi, c’est toujours le même objectif, quand j’interviens en quelque part, je me foute bien des conséquences, je vais m’assurer que le travailleur est protégé, on ne lui causera pas de préjudice pour sa santé et sa sécurité” (Michel).

Voici un exemple, parmi d’autres, de directives qui a été donnée et fut rapportée par un inspecteur :

“(…) Madame X a donné une consigne, nous devions baisser les demandes d’indemnisation. Ben là, il y eut une espèce de consigne où nous devions aller dans les établissements en tant qu’inspecteurs et puis encourager les employeurs à contester les demandes d’indemnisation qui étaient pas tout à fait des accidents de travail. Là, ça a amené une orgie d’abus des employeurs. Dans un premier temps, ils ont contesté toutes les demandes ou presque, il a fallu que les gars saignent pis qu’ils aient le bras arraché pour qu’on conteste pas et deuxièmement, il y a beaucoup de travailleurs qui furent intimidés par ça. Dans les entreprises, où il n’y a pas de syndicats, les travailleurs sont facilement intimidés. Il y a ben des cas où on ne faisait pas de demande d’indemnisation, parce qu’ils ne rapportaient leur accident ou ben, ils enduraient leur mal et ne disaient pas un mot. Là, j’étais en train de fourrer les travailleurs, littéralement” (Michel).

Ce qui semble ardu pour l’inspecteur qui croit en sa mission, c’est devoir vivre avec ce problème de conscience entre ce qu’on lui demande de faire et ce qu’il doit faire. Et, c’est d’autant plus exact qu’il ne partage pas toujours le bien-fondé de la directive qui lui est donnée.

“(…) On peut fermer des lieux pis tout ça, pis des fois quand on prend des décisions, on est pas sûr que la CSST à l’autre boutte va nous féliciter, des fois y vont nous laisser aller, nous laisser “se pendre”. Je ne me sens pas aussi sécuritaire avec mes patrons que je voudrais bien me sentir, parce que, la direction est à la remorque des politiciens, on sait qu’on a un gouvernement de droite ces temps-ci. Les politiques font en sorte qu’il faut maintenir les usines à fonctionner pis tout ça, envers et contre tous”. (Michel)

Nous comprenons qu’au niveau du mandat, il existe bel et bien un détournement, plus accentué au cours des années, de la mission initiale et officielle qui était, à ce moment, de protéger le travailleur contre les risques de santé et de sécurité rencontrés à son travail. C’est vraisemblablement cette négociation interne entre les cadres et les inspecteurs qui l’aurait permis. Une négociation, il va s’en dire, qui s’effectue à plusieurs niveaux. Il y a, tout d’abord, celle qui se fait sans grandes formalités et ce, par des échanges quotidiens. Comme par

exemple, lors d'une discussion entre l'inspecteur et un cadre. Il lui propose de ne pas agir comme un policier qui donne des contraventions parce qu'il risquera de perdre la confiance de l'employeur. Cette situation risque de pousser l'inspecteur à l'inaction. Il devra s'armer de patience en continuant d'espérer que les situations dangereuses ou les dérogations constatées dans une entreprise se corrigeront d'elles mêmes. L'inspecteur devient donc, malgré lui, à la remorque d'un patron, devenu apôtre de la tolérance.

Il y a aussi, celle qui se fait par directives "plus spéciales". Elle apparaît sous forme d'objectif à atteindre pour l'inspecteur, au cours d'une année. Elle ne correspond pas nécessairement à la mission officielle de la loi que l'inspecteur se doit de faire appliquer. Or, la pression, autour de lui, le pousse souvent à devoir intervenir dans le même sens que cet objectif nouveau et ce, même s'il y croit très peu. Un inspecteur qui s'y opposerait, risquerait peut-être de se voir muter ailleurs.

Finalement, la liberté d'action de l'inspecteur se trouve beaucoup plus limitée que ne le laisse entrevoir les textes officiels. Son cadre d'intervention, comme celui de son directeur d'ailleurs, est extrêmement restreint.

4.2 L'ACTIVITÉ QUOTIDIENNE DE L'INSPECTEUR

Nous allons passer, ici, au second aspect de notre analyse. Il forme à lui seul, le noyau initial de notre objet d'étude. Il rend compte des activités concrètes qui constituent le travail de l'inspecteur.

Nous pouvons dire que ce travail s'effectue à deux niveaux. Il y a les interventions/inspections accomplies dans les entreprises. Les inspecteurs appelle cela le travail sur le terrain. Il y a, également, le rendement interne; une tâche typiquement bureaucratique. On parle, alors, de compléter des formulaires de statistiques et ce, avant ou après les interventions, etc. Or, la majorité des inspecteurs diront que cette gestion interne est lourde. Elle exige qu'ils soient au bureau, trois jours par semaine, ce qui ne leur laisse guère de temps pour les visites dans les entreprises. Ils ajoutent que l'importance, c'est de prioriser l'être humain. Théoriquement, ils se voient, sur le terrain, quatre jours par semaine. En effet :

“(...) Depuis la nouvelle structure, on nous tient, faut pas se mêler trop avec le milieu, il faut du rendement interne au niveau des statistiques. Cela, a commencé en 1988-1989, le comportement de la CSST a changé. On ne prend pas le temps de..., tu sais, les contacts humains; c'est important. Il faut garder les relations extérieures, pis là, c'est que si on travaille avec le milieu, c'est pas trop rentable pour les statistiques. Ça joue contre nous autres” (Pierre).

4.2.1 *Comment fabrique-t-on un inspecteur ?*

Depuis les dernières années, on ne semble pas avoir mis beaucoup d'emphase sur la formation des inspecteurs. Cependant, les opinions entre eux semblent partagées. En ce qui a trait à l'importance d'une telle formation, certains inspecteurs en verbalisent la nécessité, afin que les nouveaux venus puissent intervenir de façon adéquate.

D'autres sont formels, en expliquant que, il est primordial, surtout pour ceux qui n'ont jamais fait partie d'un milieu de travail ou encore qu'un apprentissage "sur le tas" vaut bien toutes les formations. Enfin, certains avancent que la meilleure façon de faire, c'est de combiner ces deux approches. Martin nous explique son point de vue :

"(...) J'imagine que quelqu'un qui n'a jamais été dans un milieu de travail et qui arrive de l'école ou d'ailleurs, pis qui démarre, ça serait pas une mauvaise chose que d'avoir une formation de base, mais quand on a déjà été dans le milieu de travail, pis ça, c'est le genre de formation qui se fait sur le tas, parce qu'on ne peut prévoir en cours ou en formation toutes les possibilités. C'est sûr, qu'on vous donne les éléments de base, les stratégies de base, mai moi, je pense qu'un des meilleurs apprentissages, c'est d'y aller, c'est tout" (Martin).

Par contre, actuellement, la tendance est au changement. On semble revenir à l'idée qu'une bonne formation de base est nécessaire. Mais, c'est une formation où on enseigne aux nouveaux, que leur rôle, en tant qu'inspecteur, doit en être un d'éducateur. En effet,

"(...) Moi, mon rôle est ben fort au niveau de l'éducation et de la sensibilisation. J'ai été formé dans ce sens là" (Pierre).

Contrairement aux inspecteurs, les cadres prônent la nécessité absolue de la formation. Une formation qui doit se faire par étape, à l'intérieur d'une année de suivi et de façon différente, selon le secteur d'activités économiques, à l'intérieur duquel l'inspecteur sera appelé à intervenir. Par exemple, le secteur de la construction, le réseau des affaires sociales...

"(...) Au départ, on essaie de ne pas l'envoyer seul, de l'envoyer avec un autre inspecteur pour qu'il voit comment l'autre s'y prend. Moi, je dirais qu'à partir du huitième mois, on pourrait tenter de l'envoyer de temps en temps seul en supervisant ses rapports, faut surtout pas qu'il s'en aille vers une tangente, qui prenne une autre tangente qui l'amènerait à se faire sa propre philosophie de l'inspection. Si on les laisse aller sans les reprendre à l'occasion pour les remettre dans le chemin de la procédure, on va les perdre et dans cinq ou six mois, on

reçoit les téléphones des employeurs parce qu'il ne fonctionnera pas de la même façon que les autres inspecteurs. Les employeurs s'en parlent, entre eux. En plus, on a des cours plus spécifiques qui vont se rattacher, par exemple, aux différents secteurs d'activités économiques auxquels il va avoir affaire parce qu'on sait qu'à la CSST, maintenant, tout est divisé par secteur d'activités économiques" (Bertrand).

Quelque soit l'importance attribuée à la formation, et les avis sont partagés, les cadres-directeurs semblent vouloir s'assurer, avant tout, de la reproduction des façons d'agir, d'un inspecteur à l'autre.

4.2.2 *Les interventions de l'inspecteur*

"Intervenir" est la composante principale du travail de l'inspecteur. Avant d'entrer dans le vif du sujet, mentionnons que nous avons tiré de nos observations, deux constatations. Nous avons noté que c'est à la phase de l'intervention que l'inspecteur se trouve confronté avec ce que nous appellerons maintenant "*la négociation informelle*". Elle se fait entre les inspecteurs et les employeurs (rarement avec les travailleurs). Nous avons, également, remarqué qu'à travers les discours de tous les inspecteurs, intervenir veut aussi dire prévenir. Le but ultime de l'intervention, c'est de faire de la prévention. Ces deux thèmes, *négociation* et *prévention* reviendront constamment lorsque nous parlerons d'intervention ou d'inspection.

En ce qui concerne la période antérieure à 1980, lorsque la Commission des Accidents du Travail (CAT) était en lieu et autorité, l'inspection, règle générale, s'effectuait selon un rituel bien précis.

“() On avait le droit d’entrer à toutes heures du jour ou de la nuit, en n’importe laquelle industrie. Quand on arrivait, pour une inspection, on entrait tout simplement, on se présentait pis on disait ce qu’on représente, par qui on est mandaté, si on veut voir notre identification, on leur montre et on demande d’être accompagné par une personne qui est susceptible d’avoir des décisions à prendre, mais on peut pas l’obliger. On préfère une personne qui est en mesure de prendre des décisions et d’amener des changements pis qui peut voir l’ampleur du problème. Après, si on a trouvé des défauts ou les défectuosités, on va dresser une liste, on va le codifier selon les lois et règlements” (Edward).

La façon de procéder, selon les inspecteurs, était beaucoup plus technique. Ils étaient moins conciliants. À postériori, à cette époque, tout le domaine de l’inspection était complètement séparé de celui de la prévention. Cela a permis de travailler plus à fond un problème.

Ainsi :

“(…) Juste avant mon arrivée, on avait des inspecteurs qui faisaient de l’inspection, après ça, j’avais comme un conseiller en prévention. Le rôle de la prévention, c’est là qu’on travaillait à aller jusqu’au fond des choses. Notre mandat était de détailler des problèmes, pas juste d’apporter des solutions temporaires. J’ai pas eu d’expérience personnelle de faire ça, là, mais c’était quand même un moyen pratique parce que ça faisait avancer les choses beaucoup plus que la façon dont on fonctionne maintenant” (Charles).

Aujourd’hui, c’est-à-dire depuis 1980, période de réorganisation de tout le domaine santé et sécurité via la naissance de la Commission de la santé et la sécurité du Travail (CSST), on ne peut plus parler d’inspection sans parler de prévention. Être inspecteur, c’est aussi être préventionniste. La tâche d’inspecter se trouve ainsi scindée en deux blocs distincts. D’une part, l’inspection proprement dite qui :

“(…) s’insère davantage à l’intérieur d’un programme après coup, après accident comme par exemple, je dirais que l’inspection c’est quand on va répondre à une plainte, on va répondre à un accident de travail en terme de dommages corporels ou de dommages à la propriété, on va répondre à un droit de refus” (Bertrand).

De l'autre, la mission préventive qui réfère à :

"(...) toutes nos interventions planifiées à l'avance comme par exemple, l'opération 91 où on a ciblé des établissements à cause de la gravité des accidents qu'ils avaient pis du nombre. On demande à nos inspecteurs de faire une action spéciale durant l'année dans ces établissements là, ça c'est de la prévention" (Bertrand)

Donc, en ce qui nous concerne, faire de l'inspection ou faire de la prévention, cela revient au même; c'est intervenir. Donc, en termes concrets, un inspecteur interviendra en fonction

- a) des plaintes des travailleurs; l'inspecteur doit intervenir quand un ou des travailleurs estiment qu'ils sont en situation de danger, lors de l'accomplissement d'une ou de certaines tâches, dans leur milieu de travail. Par exemple, dans le secteur de la construction, cette tâche de l'inspecteur semble délicate, car elle commande, de sa part, un sens profond de la discrétion.

"(...) Lorsqu'on arrive pour intervenir sur une plainte, faut prendre tous les moyens possibles pour préserver l'anonymat du plaignant, c'est pas toujours évident d'arriver. Tu as jamais fait d'intervention sur un chantier pis tu arrives là comme un cheveu sur la soupe pis ça fait trois mois que le chantier fonctionne. Tu arrives, pis tout de suite, tu fais presque le chemin direct vers la dérogation. On se pose des questions; qui est-ce que c'est qui travaillait là ces derniers jours?" (Charles).

- b) d'opérations spécifiques que la CSST établira à chaque année. Par exemple, en 1991, on a signifié des établissements, selon le plus haut taux d'accidents, en fréquence et en gravité. Chaque inspecteur doit aller faire, ce que l'on appelle, dans leur "jargon", des inspections-contrôles des établissements ciblés. Ces inspections visent à organiser l'entreprise pour qu'elles se prennent en main. Ces visites sont habituellement annoncées. Si, les résultats ne sont pas satisfaisants, à la fin de l'année, ces établissements deviennent prioritaires.

Ces derniers sont, alors, plus surveillés par les inspecteurs car ils sont considérés comme étant incapables de gérer la prévention dans leur milieu. Le taux d'accidents n'ayant pas diminué.

- c) de se prévaloir du droit de refus :

"(...) s'il y a droit de refus dans un milieu de travail puis on est avisé, on envoie un inspecteur, justement, pour voir si, vraiment il y a matière à droit de refus, ensuite si on peut régler le problème sur place, entre les deux parties" ex. : lorsque, dans son milieu de travail, une employée juge qu'il y a un risque élevé à effectuer une tâche qui lui est demandée.

- d) d'accidents¹²;

- e) de suivis dans les établissements Chaque inspecteur doit effectuer des visites car ils sont tous responsables d'établissements spécifiques. Ces suivis ne se font pas systématiquement. Quand l'inspecteur sent qu'il y a une prise en charge, par le milieu, il espace ses visites et il en profite pour visiter d'autres secteurs. Aussi, il ne s'y rend que si les travailleurs ressentent le besoin de faire intervenir, par exemple, lorsqu'ils constatent qu'il y a des situations à risque et que l'employeur refuse de les corriger.

Il se peut que l'inspecteur doive négocier avec l'employeur. Il peut "menacer" de prendre des mesures plus coercitives *avis d'infraction* qui mène l'employeur en poursuite mais le but est d'en arriver à des mesures incitatives¹³. C'est de cette façon que l'inspecteur se bâtit une crédibilité, auprès des employeurs. Certains croient que l'inspecteur ne pourrait aller jusqu'à la poursuite.

- f) d'inspection "sur appointement": c'est le genre d'intervention où l'inspecteur ne fait que de la formation, c'est-à-dire, convaincre l'employeur de changer un aspect

¹²À la partie 4.2.3, "Les pouvoirs de l'inspecteur", nous reviendrons au travail de l'inspecteur concernant les enquêtes d'accidents qu'il doit effectuer.

¹³Explication à venir dans "l'approche de l'intervention".

particulier ou, parfois même, l'ensemble de l'organisation interne du travail dans son établissement.

"(...) Comme demain, je vais rencontrer un industriel, je vais faire de la formation. On s'en va lui demander de mettre un mécanisme sur place pour réduire les accidents. Ce qu'on lui demande, c'est simple. On va lui dire "fais-toi une politique, fais-toi des règlements d'embauche, des règlements d'éthique, enquête tes accidents, fais ta formation pis ton information, tiens tes registres d'accidents, ça te prends une trousse de secouriste, toutes tes produits contrôlés. Ben là! y faut que tu les mettes en branle. Là, on lui dit; on va te donner X temps pour le faire" (Edward).

- g) des programmes de prévention (voir thème 3 "*La prévention*").

Cependant, toutes ces interventions doivent s'effectuer à l'intérieur de visites dans les établissements. Parfois, elles ne sont pas annoncées mais la plupart du temps, les inspecteurs préfèrent aviser l'employeur, tout dépend, encore là, du genre d'entreprise à inspecter et de l'attitude qu'a l'employeur, envers l'inspecteur.

"(...) On a une certaine latitude, une certaine liberté d'action, dépendant du milieu qu'on visite, dépendant, aussi simple que cela puisse paraître, de la réception qu'on a dès qu'on met le pied dans une entreprise. Les entreprises ciblées, celles-là, nos visites sont annoncées." (Martin).

Un autre inspecteur ajoute :

"(...) Les visites surprises se font beaucoup plus au niveau des chantiers parce que ce qu'il y a de particulier, vois-tu, c'est que les chantiers, s'ils sont avisés, ils peuvent tout changer, très rapidement, dans leur façon de travailler. Si c'est une autre entreprise et qu'elle est bien organisée, souvent, je téléphone" (Pierre).

Selon un autre inspecteur, faire une visite surprise, dans un établissement où les contacts, avec l'employeur, sont bons et où il y règne un climat de confiance, c'est comme un peu "lui jouer dans le dos".

Passons, maintenant, aux *étapes de l'intervention*. Étapes, où je n'ai guère l'intention de m'attarder, puisque cette partie de l'information est très technique et ça ne fait pas l'objet de notre analyse.

Il suffit de mentionner qu'à ce niveau, l'inspecteur veut s'assurer que l'établissement, qu'il visite, se prenne en main. Pour ce faire, il doit connaître physiquement, son établissement et rencontrer les gens. Il doit, également, analyser les mécanismes de santé et de sécurité existants et demander une évaluation des risques, pour chaque poste, au niveau de l'organisation du travail. Enfin, pour chacun des risques évalués, il demande à l'entreprise de chercher des solutions et les mettre en application afin d'éliminer à la source, les dits risques. Un échéancier de réalisation est fixé. Il est évident que l'intervention est différente, à la suite d'un accident jugé sérieux.

Par ailleurs, à travers ces étapes d'interventions, il y a une *approche* qui semble préférée et c'est *l'approche incitative*. L'inspecteur mentionne qu'il préfère toujours aborder l'employeur d'une entreprise de façon plus incitative que coercitive. Il agit, donc, comme personne-ressource. Cependant, le fait d'approcher l'employeur en douceur dépend de : l'attitude de l'employeur, d'abord, la gravité du problème, ensuite, et enfin, du type d'intervention qu'il doit effectuer.

En accord, avec les inspecteurs, un cadre précise que les premières visites, dans un établissement, ne se font, jamais, de façon coercitive. Ce sont des interventions auprès des employeurs et, elles doivent se faire par "conviction personnelle". Il définit ce terme comme :

"(...) le fait d'être capable de jouer, d'une part, de façon pécuniaire et d'autres fois, sur le sens social, finalement des individus mais c'est pas trop facile de jouer là-dessus. Tu peux toujours jouer, aussi sur le sens de la famille, en disant que c'est ben important qu'elle mette pas en danger, la vie de ses travailleurs" (Mario).

Il ajoute à son argumentation l'importance de la tolérance. En effet,

"(...) des fois, tu peux être tolérant, un peu, t'es pas obligé de toujours donner des avis de correction et entreprendre des poursuites, t'sais. On se l'fait mettre sous le nez par les employeurs qui pensaient qu'y'étaient corrects" (Mario).

Ce choix d'approche, nous apparaît comme étant de la pure négociation, encore une fois. Toutefois, ce qui semble ressortir, ici, c'est qu'un employeur, qui connaît bien les rouages de l'inspection, n'a qu'à adopter une attitude conciliante, avec l'inspecteur. Il ne risque, alors, pas trop la matraque! Cependant, on craint les plaintes des employeurs. C'est pourquoi en adoptant la méthode douce, on ne risque pas d'être sur la sellette. Voici un moyen typique de négociation employé par un inspecteur :

"(...) il faut que le dossier de la santé et de la sécurité qui est en-dessous de la pile des autres soit mis sur le dessus, ça fait que là, moi, ma façon d'intervenir, je me dis qu'il faut que je fasse des coups de théâtre (prendre des photos, menacer de poursuivre), c'est ça que j'ai fait dans les hôpitaux. Ils payent une fortune en accident de travail. Quand je suis arrivé là, je me suis rendu compte qu'il y avait des conditions qui étaient graves, pire que dans les usines, j'ai vu des affaires épouvantables" (Guy).

En résumé, la recette d'intervention idéale, c'est de s'armer de tolérance, de tact et tout passer en douceur. De plus, être fin prêt à la négociation et ouvert aux propositions. Peut-être, auront-ils réussi à conscientiser tout ce monde de l'importance de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

4.2.3 *Les pouvoirs de l'inspecteur*

En espérant cette "prise en charge par le milieu", il est primordial pour l'inspecteur de passer à l'action. Pour ce faire, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* lui confère certains pouvoirs. Nous nous attarderons, précisément, à l'enquête d'accident et à l'avis de correction.

L'enquête d'accident :

En tout premier lieu, il est important de mentionner que la LSST met de l'avant un principe qui doit guider l'intervention de l'inspecteur, lorsqu'il s'agit d'enquêter, à la suite d'un accident du travail. Ce principe prend naissance lors du pacte de 1909. C'est une loi qui dicte à l'inspecteur que lors de l'enquête suite à un accident grave ou mortel, il doit tenter de faire la lumière sur la ou les causes, plutôt que de chercher le ou les coupables.

Bertrand, un cadre, nous le relate :

“(…) cette loi, a été mise sur pied avec certains accords entre les syndicats et le patronat. Elle dit que le travailleur ne peut poursuivre l’employeur advenant un accident. C’était un système “no-fault” là un genre d’assurance “no-fault”, alors, l’inspecteur, lui, y doit se substituer à ça” (Bertrand).

Transposé sur le terrain, ce principe se traduit par la consigne suivante, dont chaque inspecteur est profondément conscient, lorsqu’il effectue une enquête, suite à un accident: il faut chercher les causes de l’accident et non les coupables. À noter que l’inspecteur enquête seulement lors d’un accident grave ou mortel. Les enquêtes dites “ordinaires” sont laissées aux soins de l’employeur. Un inspecteur affirme :

“(…) même suite à un accident, c’est d’essayer de m’assurer que les gens, un inspecteur s’en vient pas pour essayer de trouver un coupable, y’è là pour essayer de trouver quels sont les éléments, surtout les facteurs qui ont contribué à l’accident pis sensibiliser l’entreprise et le milieu des travailleurs ou le comité de santé et sécurité ou l’employeur de prendre cette expérience qui est effective et pis la développer de façon à éviter qu’une situation semblable ne revienne” (Pierre).

On peut définir l’enquête comme étant un type d’intervention spécifique possédant trois caractéristiques importantes. La première s’inscrit comme étant une démarche semblable, dans une certaine mesure, à une enquête policière. Effectivement,

“(…) faire une enquête, ça devient un p’tit peu policier. Que ce soit notre enquête à nous ou une enquête de police, il y a toujours quatre questions, où il faut des réponses : où - quand - comment - pourquoi?” (Edward).

La seconde est au niveau de l’approche. L’inspecteur, contrairement à ses habitudes, agit de façon beaucoup plus coercitive.

“(…) on met vraiment notre chapeau d’inspecteur, pis là, on leur dit, “moi j’pose des questions”. On va fouiller plus loin, on prend des mesures, on questionne. On finit, toujours, par savoir qu’est-ce qui n’allait pas” (Guy).

Enfin, la troisième trouve sa source à l’intérieur d’une technique d’analyse développée par la CSST. La méthode “cartner trego”. Elle part du connu et va toujours chercher les causes des causes d’un accident. Les inspecteurs disent: “aller chercher le pourquoi du pourquoi”. Ainsi, il est possible de trouver LA CAUSE et de prendre les moyens pour éviter la répétition. Dans la pratique de ce genre d’enquête, l’inspecteur vérifie deux grands types de risques à la sécurité et à la santé, soit, ceux qui ont une dimension matérielle identifiable, parce qu’ils se trouvent dans le champ immédiat d’action des travailleurs et qu’ils sont, relativement, faciles à repérer. Un aspect beaucoup plus difficile dans les fonctions d’un inspecteur, c’est d’analyser les risques car ils sont beaucoup plus complexes. Guy nous explique :

“(…) faut faire un lien entre les maladies professionnelles et l’activité au travail. Ça, c’est vraiment de l’analyse et une enquête, au niveau du travail” (Guy).

Quoi qu’il en soit, il ressort, clairement, des témoignages recueillis, que les inspecteurs ressentent un certain malaise face à l’enquête proprement dite et ce, peu importe ce qu’elle est. Deux facteurs sont explicables : d’abord, le manque de temps pour réaliser une enquête, surtout celle qui demande une attention particulière sur des aspects techniques :

“(…) des fois on a pas l’temps de pousser jusqu’au fond, on va se satisfaire de cibler “à peu près là” et espérer que les solutions qui vont être apportées vont répondre au problème” (Guy).

Il y a aussi le fait, qu'intentionnellement, les inspecteurs sont mis "au parfum" d'un accident, plus tard. La poussière a le temps de retomber. On sait, d'autant plus, qu'un délai est exigé pour rapporter un accident du travail. Edward nous dit que

"(...) les employeurs ont un délai de vingt-quatre (24) heures pour notifier l'accident, mais la plupart du temps, on le sait pas à temps et ça complique énormément la tâche. Moi, je dis qu ça ne vaut pas la peine d'aller perdre du temps. J'y vais quand même parce qu'on est obligés mais l'enquête n'est pas valable. Il faut reconstituer les causes de A à Z. Un employeur, suite à un accident grave ou mortel ne doit pas altérer les lieux et dans bien des cas, ils sont altérés" (Edward).

Quant aux causes d'un accident, les inspecteurs disent que la plus importante d'entre toutes les causes, c'est l'organisation du travail ou les méthodes de travail. En conséquence, un inspecteur qui en arrive à la conclusion que c'est la faute du travailleur devra peut-être se remettre en question.

"(...) Moi, normalement, quand j fais une enquête pis j arrive a la conclusion que le travailleur a pas fait attention, j trouve que j ai pas bien fait ma job. Je retourne et refais mon enquête" (Michel)

Nous pouvons, alors, déduire, à la lumière de ces informations, que l'enquête d'accident effectuée par l'inspecteur vise à connaître les circonstances de l'accident et d'en rechercher la cause pour ainsi éviter la répétition. Il s'agit d'une intervention à caractère strictement préventif et en aucun cas punitif.

L'avis de correction :

Tout à fait à l'opposé de l'enquête d'accident, prendre la décision d'émettre des avis de correction ne s'assimile point au travail du policier.

L'avis de correction, contrairement à l'enquête d'accident, sert plus souvent qu'autrement d'outil de négociation. L'inspecteur qui désire faire apporter des correctifs dans un milieu de travail car il a perçu d'éventuels dangers pour les travailleurs se sert de l'avis de correction. Selon les textes officiels, un avis de correction se définit comme un ordre formel. Lorsqu'un inspecteur est conscient qu'un employeur déroge aux règlements ou à la loi, il émet un avis.

“(…) Lorsqu'on rencontre une situation grave pis que l'employeur a tolérée pis qu'il était conscient que c'était dangereux mais qu'il a laissé aller quand même, on demande, alors, de modifier, on explique ce qui n'est pas conforme et même on propose, à l'occasion, des façons de régler ça. On donne un délai” (Guy).

Le fait d'émettre des avis de corrections semble constituer une insulte ou une atteinte à l'honneur d'une compagnie. C'est pourquoi l'inspecteur hésite à le faire, d'autant plus, qu'il tient à garder de bonnes relations avec l'employeur. La tolérance est de rigueur et à son égard, l'inspecteur démontrera une plus grande ouverture d'esprit. N'empêche, qu'il se retrouve face à une situation ou des situations dangereuses et “(…) faut toujours être ben professionnel” (Edward). Il joue, à ce moment, une carte importante “l'extension de délai”. Là, commence le “vrai marchandage”. L'extension de délai dépend de : la volonté que démontre l'employeur à vouloir corriger les situations dangereuses constatées dans son entreprise et, ensuite, des moyens financiers dont il dispose pour apporter les corrections jugées nécessaires.

“(…) Ils ont toutes sortes d'excuses. Ce qui est très surprenant, certains employeurs, ça va être réalisé, même si le délai est très court. À tout le moins, un certain pourcentage de corrections sont apportées mais il y en a d'autres qui ne le font pas. On a énormément de difficultés à leur faire comprendre que ça doit, obligatoirement, se corriger” (Edward).

Enfin, nous pouvons remarquer, qu'à ce stade, le rôle essentiel de l'inspecteur est de trouver des moyens d'adoucir les exigences de la loi.

"(...) C'est évident que le rôle de l'inspecteur, dans une situation comme celle-là, est fait de continuel compromis avec la réglementation" (Charles).

Il est important, ici, de souligner la nuance : un compromis doit toujours se faire dans le but d'éduquer.

"(...) Sur les chantiers, c'est assez rare que tu sors pas de là sans avoir d'avis de correction. Moi, mes avis de correction sont dans le sens d'éduquer les gens, de les informer et souvent lorsqu'on émet des avis de correction, il y a déjà eu une entente avec l'employeur ou le syndicat, s'il est impliqué. C'est un suivi qu'on fait au niveau des corrections" (Pierre).

De ces propos, nous pouvons conclure que l'avis de correction est loin d'être une prise de décision formelle adjoignant un employeur de passer à l'action dans les plus brefs délais. Au contraire, il ressemble bien plus à une entente à l'amiable entre l'inspecteur et l'employeur. En même temps qu'il sert d'outil de négociation, il est, également, une borne de tolérance permettant à l'employeur de corriger une situation jugée dangereuse sans, obligatoirement, se voir émettre un avis "légal".

4.2.4 *Les rôles et les qualités d'un inspecteur*

À la lecture de ce travail, nous nous apercevons qu'un inspecteur de la CSST doit posséder certaines qualités et qu'il a des rôles bien définis. C'est pourquoi, je porte une attention particulière aux rôles et qualités d'un inspecteur.

D'abord ses rôles :

Au tout début de sa pratique, le travail de l'inspecteur s'apparentait quelque peu à celui d'un policier car, son mandat était de faire de la surveillance.

“(…) Dans l'temps, c'était beaucoup plus faire respecter une loi, point, genre policie” (Edward).

Aujourd'hui, on exige d'un inspecteur qu'il fasse un travail “social”. Il mentionne qu'il ne peut se permettre d'être trop drastique, ça ne passe pas.

“(…) On ne peut pas arriver dans une entreprise pis faire un travail de policier. Ça donne rien et c'est pas rentable” (Guy).

L'inspecteur est un éducateur. Il dispense de l'information, il donne de la formation. Il est un consultant privilégié auprès de l'employeur. C'est ainsi qu'une relation d'aide s'installe.

“(…) On aime beaucoup mieux y aller, finalement, comme conseiller que comme policier” (Martin).

L'inspecteur devient aussi négociateur lorsqu'il amène, sur un terrain d'entente, les parties en conflits.

“(…) Qu'est-ce que j'ai à faire, c'est de faire une certaine conciliation entre les deux parties, de les amener à penser de la même façon, dans une structure de santé et de sécurité, la mettre en place et la faire fonctionner” (Olivier).

Quelles sont les qualités exigées chez un inspecteur?

Il remplit, adéquatement, toutes ces fonctions s'il intervient dans un esprit de neutralité. Un cadre nous explique :

“(…) la Commission n’a jamais admis qu’un inspecteur prenne partie. On a eu des membres permanents de Centrales syndicales connues qui étaient inspecteurs, ces gens là avaient une facilité presque naturelle à se faire valoir auprès des employés pis intervenir pour eux autres. Les interventions se faisaient toujours au détriment de l’employeur. C’est le genre d’attitude que la CSST n’admet pas. On suspendrait un inspecteur ou en tout cas, il aurait une remontrance sérieuse, si ça survenait, c’est certain” (Bertrand).

Les inspecteurs, tout comme les directeurs, connaissent l’importance de l’impartialité. Néanmoins, certains avouent pencher plus d’un côté que de l’autre.

“(…) J’ai toujours été sensible aux revendications des travailleurs, je suis président de mon syndicat et toutes ces choses-là font en sorte que je suis pas mal sensible au rôle du travailleur” (Michel).

Chez un inspecteur de la CSST, il est important d’une certaine façon que son fonctionnement se fasse en partie de façon désintéressée mais il doit maîtriser certains comportements. Les inspecteurs les appellent “des comportements gagnants”.

“(…) J’ai toujours, ici (il me montre une carte sur son bureau) ces comportements là, moi, j’appelle ça les comportements gagnants d’un inspecteur. Il faut être convaincant et convaincu..., ouais, c’est un peu ma bible. Si, vous voulez le lire, vous verrez qu’être convaincu et convaincant, c’est obtenir une certaine crédibilité. La cohérence, la consistance et la congruence; savoir composer avec les réactions de défense de nos interlocuteurs. C’est reconnaître et fonctionner à l’intérieur des limites de nos connaissances, parce qu’il faut quand même s’arrêter, à un moment donné pour aller chercher de l’information. Il faut utiliser certaines techniques pour rapprocher et responsabiliser les parties. Si t’as à rapprocher les travailleurs et les

employeurs, ensemble, au niveau d'un comité de santé et de sécurité ou d'un... ouf!... d'une situation particulière; exercer nos pouvoirs dans un cadre de respect et non de négation pis obtenir, je pense que j'ai fait référence à ça tout à l'heure, le plus d'information possible avant de prendre une décision. Il faut être adaptable, savoir doser la fermeté et la flexibilité. Fait que tout cela se résume en trois dimensions : savoir, savoir être et savoir faire" (Olivier).

Parmi les qualités, il y en a une fondamentale; c'est d'être capable de travailler en équipe "avoir l'esprit d'équipe".

Ils sont appelés à travailler souvent en collaboration avec les DSC¹⁴ et les CLSC¹⁵. Ces derniers (DSC - CLSC) n'ont qu'un pouvoir de recommandation au niveau de l'hygiène d'une entreprise. Ils sont, aussi, en contact constant avec les ASP¹⁶. Ces associations font office de représentants et tiennent un rôle de conseillers auprès de l'employeur et d'informateurs pour les inspecteurs.

Enfin, ils sont parfois invités à travailler les uns avec les autres puisque habituellement leurs interventions quotidiennes se font presque exclusivement de manière individuelle.

"(...) Ici, on a quand même toute une gamme d'inspecteurs et puis on a tout un éventail d'expériences et de connaissances. Moi, je peux pas être spécialiste dans tous les domaines par contre, j'ai des confrères de travail, ici, qu'eux autres, ils sont bons dans un domaine, je consulte, ils me consultent. Si, moi, j'ai besoin d'informations ou des fois de formation ou j'ai besoin d'aide lors

¹⁴*Départements de Santé Communautaire.*

¹⁵*Centres locaux des Services Communautaires.*

¹⁶*Associations Sectorielles Paritaires.*

d'une intervention, ils m'accompagnent, m'informent, me transmettent toute l'information nécessaire" (Olivier).

Nous terminons sur ces deux derniers points en affirmant qu'être inspecteur nous apparaît être beaucoup plus une vocation qu'une profession!

En conclusion de cette partie de notre analyse, nous soulignons quelques éléments qui nous permettent de croire que le travail quotidien d'un inspecteur dépasse largement le cadre d'intervention pour lequel il a été mandaté, au départ. Un inspecteur disait, justement à ce sujet, qu'il n'y a qu'à constater les exigences du travail au bureau pour comprendre qu'ils sont loin de ce qu'est la réalité de l'inspection. Normalement, ils devraient passer cinq jours par semaine en inspections dans les entreprises et ce, dans le but de veiller à ce que la santé et la sécurité des travailleurs ne soient mises en danger et par le fait-même, veiller à ce que les entreprises soient en règle avec la loi.

Les inspecteurs devant passer trois jours par semaine au bureau à remplir des exigences cléricales. On est loin du cinq jours semaines sur le terrain. À partir de ces faits, les inspecteurs se questionnent quant aux faits qu'ils sont souvent seuls pour faire face aux problèmes, lors de leurs interventions. La direction étant davantage préoccupée par l'indemnisation que par l'inspection.

On semble s'attendre, d'eux, qu'ils jouent plusieurs rôles à la fois et tous très différents, les uns des autres. Pourtant, lors de l'embauche, il semble qu'on n'est pas très claire sur le rôle précis de l'inspecteur, notamment, la fonction de surveillance.

Il apparaît, donc, que non seulement, on leur demande beaucoup plus qu'ils ne sont censés être mais on les considère comme "quasi infaillibles". C'est pourquoi, après avoir rencontré plusieurs inspecteurs et les avoir écoutés religieusement, je sens beaucoup d'amertume lorsqu'ils expliquent les exigences de leurs supérieurs, qu'est-ce qu'on attend d'eux? Une grande entrave à leur travail, c'est cet écart entre un mandat idéalisé en haut lieu et les exigences concrètes de la pratique quotidienne.

4.3 LA PRÉVENTION

Nous abordons, brièvement, la prévention dans le seul but d'ajouter une information supplémentaire aux lecteurs car la prévention est partie intégrante de l'inspection. Nous l'avons abordée précédemment sous un angle plus analytique que maintenant. Nous nous réservons quand même la possibilité de partager quelques constatations. Indiquons, en tout premier lieu, que parler de la prévention, c'est en jargon de la CSST, une "structure santé-sécurité". À ce sujet, les inspecteurs, nous ont longuement entretenus. Plus précisément, sur l'importance de tels mécanismes de prévention. Avant de les énumérer, signalons qu'il existe trois styles de prévention:

- la prévention primaire;¹⁷
- la prévention secondaire;¹⁸
- la prévention tertiaire.¹⁹

¹⁷ *Élimination à la source des dangers.*

¹⁸ *Implanter des mesures temporaires afin d'essayer de réduire les dangers si on ne peut les éliminer totalement.*

¹⁹ *L'étape finale, où le travailleur se voit dans l'obligation de porter des équipements de protection. Lequel équipement est fourni par l'employeur.*

Pour en revenir à la prévention tertiaire, le principal réflexe de l'employeur est de fournir ces équipements avant de changer quoi que ce soit dans des situations jugées dangereuses pour l'intégrité physique de ses travailleurs.

Un inspecteur souligne que 50% de son travail est consacré à la prévention.

“(…) Le temps que je dépense et l'énergie que je dépense dans une intervention, ça serait peut-être 60% à 70% de prévention et le reste 30% à 40% d'inspection” (Michel).

Malgré le temps et l'énergie investis dans la prévention, les inspecteurs éprouvent une grande difficulté à en convaincre leur employeur.

“(…) Quant tu es obligé d'investir 20 000,00 piastres sur un programme de prévention qui va rapporter des résultats dans cinq, six ou sept ans, ces 20 000,00 piastres là, l'employeur aime mieux les mettre sur un autre camion ou sur un autre truc, t'sé qui va lui rapporter des dividendes. Moi, je sais que si je peux lui inculquer la notion de prévention, je vais faire progresser la société en général. Je me dis que c'est une petite contribution que je peux faire à l'amélioration de la société” (Michel).

Par ailleurs, la CSST se sert de quelques tactiques pour persuader, une compagnie, de l'importance de mettre sur pied des mécanismes de prévention, dans son entreprise. L'une d'entre elles concerne le taux de cotisation. On fixe la contribution de chaque secteur de l'industrie en régime d'assurances.

“(…) Les employeurs, ça leur coûte très cher en accidents de travail, avec la nouvelle tarification, ça leur coûte une fortune, c'est pourquoi, ils ont tendance à vouloir régler pis à venir chercher de l'information et des moyens” (Guy).

“(…) Je crois que la prévention, c'est un outil qui permet des économies à long terme pis qui permet de réaliser des meilleurs profits, à long terme” (Michel).

L'inspecteur mentionne, aussi, que lors de son passage dans une entreprise, c'est rentable pour tout le monde de faire de la prévention. Pour l'employeur, elle réduit l'ensemble des coûts reliés aux accidents. Elle augmente la satisfaction au travail et elle réduit ses coûts de cotisation. Pour le travailleur, elle améliore les conditions de travail et réduit les accidents et les risques de maladies professionnelles, à long terme.

Pour une "structure santé et sécurité" solide, il existe des mécanismes de prévention qui sont essentiels :

- un programme de prévention;
- la formation d'un comité de santé et de sécurité;
- une association sectorielle paritaire.

Il y a d'abord nécessité d'élaborer une *programme de prévention* dont l'objectif de départ de la LSST, se voulait d'obliger toutes les entreprises à créer leur propre programme de prévention. Cela, pour assurer une certaine conformité au sein des entreprises. De ce fait, un programme de prévention permet d'identifier les dangers existants et d'y appliquer des mesures coercitives, de faire acheter des équipements sécuritaires ainsi que donner de la formation et de l'information aux travailleurs et aux employeurs.

Malheureusement, cet objectif n'a été appliqué que pour quelques secteurs prioritaires, dont les établissements comptent plus de vingt travailleurs et pour certaines entreprises définies; celles à risque élevé d'accidents et de maladies professionnelles. Pour les autres, on leur demande de présenter un plan de redressement équivalent à un programme de prévention.

Malgré les dires de plusieurs, il y a certains secteurs à risque élevé qui n'ont jamais eu de programme de prévention et qui n'en auront, sans doute, jamais. Un dirigeant explique :

“(...) tu vois, y'a 7 groupes prioritaires qui ont été classifiés par la CSST. Actuellement, la loi n'en reconnaît que trois, pour les programmes de prévention. On pense qu'il y a beaucoup de politique, là-dedans. Elle-même, elle serait touchée si ça devenait, fait qu'on hésite à le faire. On veut pas voir la CSST se promener dans les ministères... c'est dérangeant d'être obligés de se faire faire la morale par ses propres gens. C'est gênant!” (Bertrand).

Le deuxième élément, très important, selon les inspecteurs, pour une bonne “structure santé et sécurité” est la *formation d'un comité de santé et de sécurité*. C'est un mécanisme de participation obligatoire pour trois secteurs prioritaires²⁰. Il se doit d'être paritaire, c'est-à-dire, composé de membres du patronat et du syndicat. Il est à noter que du côté de l'employeur, les personnes faisant partie du Comité sont de préférence des personnes qui ont un pouvoir de décision. Le comité de prévention est un outil indispensable à la prise en charge du milieu.

Le troisième élément, tout aussi important mais non obligatoire, c'est *l'association sectorielle paritaire* avec à sa tête, un représentant à la prévention. Ces associations sont financées par la CSST.

Leur rôle est d'apporter des solutions. Leur mandat, de dispenser de la formation et de l'information et agir à titre de consultants. Par ailleurs, elles sont loin d'être aussi appréciées par les employeurs, autant qu'elles le sont par les inspecteurs.

²⁰ *Bâtiments et travaux publics, Forêts et scieries et Produits chimiques.*

“(…) Eux autres, y’ont l’impression qui vont perdre leurs droits de gérance pis que ça va être les syndicats qui vont mener la boîte” (Michel).

Enfin, pour la rendre effective, les deux parties, soit patronales et syndicales, doivent en faire, ensemble, la demande.

Rappelons-nous que la prévention est inséparable de l’intervention. Elle lui sert de but ultime. Derrières toutes les interventions, l’inspecteur a un objectif général: celui de prévenir. Si, l’inspecteur est un interventionniste, il est avant tout un préventionniste.

Quant aux secteurs priorisés qui n’ont pas de “structure santé et sécurité”, nous relaterons une affirmation de l’une de nos personnes interviewées.

“(…) Il faudrait que nos politiciens mettent leurs culottes pis qui disent aux pâtes et papiers, “vous autres, vous allez faire comme tout l’monde, vous allez avoir un comité de santé et sécurité, pis la CSST pourra intervenir s’il ne fonctionne pas, pis il pourra vous ramener à l’ordre, s’il le faut”. Mais, les politiciens ne le font pas, ca” (Michel).

De cette constatation, il en ressort deux composantes importantes. Indiquons, tout d’abord, que le gouvernement a fait de la prévention, une préoccupation constante. Il l’a toujours inculquée aux inspecteurs et à la CSST. Dans les faits, on se rend bien compte, qu’il a biaisé sa fonction. Mentionnons, ensuite, qu’il y a encore beaucoup trop d’échappatoires, pour l’employeur lorsqu’on parle de prévention.

Dans une entreprise, quand on veut des changements, c’est d’abord par la direction que ça passe, elle a le pouvoir financier. Pourtant, quand on regarde un secteur comme celui de la construction,

où la règle veut que le soumissionnaire le plus bas obtienne le contrat, comment alors, le convaincre de la nécessité d'une "structure de santé et de sécurité"? Certains inspecteurs affirment que c'est la faute du gouvernement ou de notre législation qui ne donne pas assez de moyens aux entreprises.

N'est-il donc pas curieux de constater cette antithèse entre la croyance, de la CSST, en la prévention (CSST est un organisme financé par le gouvernement) et le gouvernement lui-même qui ne semble pas autant concerné par cet aspect que par le profit de nos entreprises capitalistes?

Il n'est donc pas improbable, loin de là, que les véritables enjeux de la prévention se jouent davantage au plan symbolique, soit celui de convaincre toutes les parties concernées de la détermination de l'État-providence à faire échec au "fléau des accidents du travail", qu'au plan d'une véritable politique sociale de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

4.4 La poursuite

Provoquée par l'inspecteur, la poursuite constitue, en théorie, l'étape finale de son travail. Elle n'est pas une intervention, à proprement parler mais, plutôt une démarche "légale" entreprise par l'inspecteur, lorsqu'il n'existe aucune autre façon de corriger ce qu'il perçoit comme un danger dans l'entreprise.

4.4.1 *L'avis d'infraction*

L'avis d'infraction symbolise le premier stade de la poursuite. Il se définit comme suit :

“(…) c'est lorsqu'on rencontre une situation qui est grave pis que l'employeur a toléré pis qu'il était conscient que c'était dangereux, mais qu'il a laissé aller quand même” (Guy).

L'inspecteur peut, alors, décider de faire un constat d'infraction pour deux raisons principales : d'abord lorsque l'employeur n'a toujours pas corrigé un danger à l'intérieur du délai imparti par l'avis de correction, à la suite d'une négligence de sa part en tolérant une situation dangereuse connue.

La seconde raison, c'est lorsque l'inspecteur prend la décision de poursuivre l'employeur par l'avis d'infraction. Il doit, alors, procéder par étape. Il étudie globalement, le rapport de l'entreprise et en discute avec le directeur régional ou son supérieur immédiat (directeur de la santé et de la sécurité DSS). En accord avec son DSS, il prend contact avec l'avocat de la CSST. Il s'assure que l'inspecteur possède bien son dossier pour mener à terme sa démarche. L'avocat a pour rôle de vérifier la ou les preuves amenées et ensemble, ils choisissent celle qui leur semble la meilleure. Notons, qu'arrivé à l'étape du tribunal du travail, c'est à la CSST de faire la preuve que l'employeur a fait preuve de négligence (nous y reviendrons). Enfin, lorsque le rapport est approuvé et initialé, il est envoyé par courrier recommandé, chez l'employeur et ce dernier a trente jours pour payer l'avis d'infraction. On parle d'une amende de 500,00\$.

Cependant, si l'employeur veut contester l'avis d'infraction, il se doit de le faire au tribunal du travail, il n'est, alors, pas tenu de payer l'amende immédiatement. Nous préciserons cette pratique à la section 4.4.3.

Plusieurs inspecteurs mentionnent que l'avis d'infraction n'est jamais émis dans un but punitif :

"(...) Moi quand j'donne un avis d'infraction pour une poursuite, c'est toujours dans le but d'impressionner l'employeur ou les autres employeurs à assumer leurs responsabilités, c'est pas dans le but ou c'est très rare que c'est punitif" (Michel).

S'y ajoute, à l'avis d'infraction, l'avis de poursuite. Elle se différencie par les points suivants :

"(...) C'est une poursuite, c'est pas un avis d'infraction, la différence c'est qu'en cas d'avis d'infraction, c'est 500,00\$ pis on peut la payer un peu comme un ticket de vitesse ou de parking. L'avis de poursuite, ben là il faut passer en cour pis c'est 5 000,00\$" (Michel).

Nous avons constaté, que les inspecteurs hésitent à émettre un avis d'infraction. Ils préfèrent, toujours, laisser la chance au coureur et garder ces mesures en tout dernier recours. Ils sont tolérants et placent l'employeur dans une situation de privilège par rapport au travailleur.

Cette exigence qu'on impose à l'inspecteur de demeurer impartial tout en lui demandant de protéger les travailleurs, se rapportant toujours à l'objectif fixé par la LSST, rend sa tâche plus difficile et l'atteinte de l'objectif est discutable.

4.4.2 *La contestation*

Nous pourrions définir la contestation comme un désaccord exprimé par un employeur, par la révision, suite à une décision, de première instance, d'un inspecteur. La contestation peut porter sur l'avis de correction ou d'infraction. En ce qui concerne l'avis de correction, elle s'effectue à trois niveaux.

En tout premier plan, la contestation est la reconsidération du dossier de l'employeur. Selon les inspecteurs, les employeurs ont tendance à contester devant le Directeur de la santé et de la sécurité du Travail (DSS). Parfois, ils demandent l'autorisation de changer d'inspecteur. Par ailleurs, ils peuvent présenter leur situation, afin que le DSS ait la chance de constater les faits par lui-même. Ils vont jusqu'à l'inviter dans leur entreprise pour qu'il voit et ainsi rende une décision en leur faveur. Quant au DSS, il avoue qu'il y a, parfois, des zones grises, là, où même, l'employeur n'a pas senti de danger imminent.

“(…) Ah! C'est pas facile, l'inspecteur est toujours pris en sandwich entre les deux. Il y a toujours quelqu'un qui peut se plaindre, évidemment. Nous autres, à ce moment là, on écoute toujours les revendications et on regarde le travail qui a été fait. Tout ça nous donne l'occasion de faire une sorte de contrôle de qualité, de regarder pour voir si le travail qui a été fait, a été fait selon ce qui est demandé” (Mario).

En second lieu, le Bureau de Révision Paritaire (BRP). Nous le définissons comme étant un service légal, une instance avant la Commission d'appel en matière de lésions Professionnelles (la CALP) entre autres. Il se compose de représentants patronaux et syndicaux, ainsi que d'un avocat, ne faisant pas partie de la CSST et dont la fonction est de trancher la contestation. Ils doivent entendre d'une part, les justifications de l'inspecteur et d'autre part, les

doléances des employeurs. L'employeur ou le syndicat se doit de faire parvenir, par écrit, sa contestation tout en y indiquant la raison. Ils attendent ensuite une convocation. À ce sujet, un inspecteur explique :

“(…) le bureau de révision est plus débordé qu'autre chose. Nous, le plus possible, on essaie d'éviter ça” (Guy).

Enfin, si l'employeur ou le syndicat ne sont, toujours, pas d'accord avec la décision rendue par le BRP, ils ont trente jours pour la porter en appel devant la Commission d'Appel en matière de lésions professionnelles (la CALP). Cette décision est finale et sans autre recours d'appel.

Les inspecteurs semblent, difficilement, vivre avec cet aspect de la contestation. Il est préférable de la prendre comme un instrument de plus à la négociation. Selon les inspecteurs, les employeurs contestent, bien plus, pour le plaisir de contester, c'est-à-dire, dans le but de gagner du temps.

“(…) Il y a deux niveaux qui coûtent extrêmement chers en énergie, en perte de temps et je crois que ça devrait se ramasser directement à la cour. Ils vont au BRP, c'est, simplement, pour gagner du temps, j'ai un dossier qui va probablement au BRP pis ça fait un an et demi qu'on niaise avec les dérogations” (Edward).

Pour notre part, à la lumière de ces informations, nous voyons, clairement, que la contestation est plutôt un échappatoire qu'un instrument de négociation. Elle permet à l'employeur de préserver un rapport de force qui lui est, souvent, favorable.

4.4.3 *Le tribunal du travail*

Parvenu à ce niveau du processus de la poursuite, le principe directeur est celui qui affirme que c'est à la CSST de faire la preuve, qu'il existe, un risque, dans l'entreprise. C'est donc à l'inspecteur, qui poursuit, qu'incombe le fardeau de la preuve hors de tout doute.

“(…) C’est nous autres qui avons le fardeau de la preuve, l’inspecteur, pas l’avocat. Ils sont pas gras pour rien, là. Bon, l’inspecteur doit tout préparer sa preuve, quand on arrive en cour pis qu’on gagne, ben là, se pète les bretelles, quand on perd, ben là, l’inspecteur a pas faite sa job” (Michel).

Par ailleurs, ces démarches peuvent être provoquées, soit par l'inspecteur, soit par l'employeur. Quand l'initiative revient à l'employeur, c'est souvent suite à un avis d'infraction. En effet, un employeur qui reçoit un avis d'infraction a le choix : il peut plaider coupable et payer l'amende; il peut décider de contester et porter la requête devant le tribunal du travail. À ce stade, il a son propre avocat et doit assumer les frais de la contestation. Quant à l'inspecteur, il achemine au tribunal, si l'employeur ne paie pas l'amende découlant de son avis d'infraction.

“(…) Quand on poursuit quelqu'un, on commence par lui envoyer un ticket, c'est 500 piastres et puis paye ou paye pas, quand il paye pas, on le poursuit au tribunal du travail et c'est le tribunal qui entend toutes les poursuites qu'on a” (Mario).

Ainsi, introduit par un inspecteur ou un employeur, c'est au juge que revient la décision finale. Les inspecteurs nous diront, à ce sujet, que les résultats ne sont pas trop mauvais. Ce qu'ils veulent dire, c'est que la décision est, parfois, en leur faveur. Cependant, il y a cette notion “du bon employeur” qui est, souvent, prise en considération, par le juge. À ce moment, dans certaines causes, la CSST accuse la défaite.

Dans un tel débat judiciaire, l'inspecteur doit agir comme témoin. Il se voit retirer du dossier, un fois sa preuve complétée. L'avocat, après avoir aidé à la préparation du dossier doit plaider la cause. Une cause, nous disent les inspecteurs, qui rend leur travail, encore, très compliqué. Même avec l'aide d'un avocat, cette démarche leur semble, particulièrement, difficile. En plus du manque de temps, ils doivent s'assurer de toujours avoir tous les éléments en main lorsqu'ils émettent des avis d'infraction, dans l'éventualité où ils devraient se présenter en cour.

Selon un des inspecteurs :

“(...) la poursuite, on la prépare, on en discute et discute avec l'avocat, lui, se fait, un peu, l'avocat du diable, comme de raison, il n'est pas là pour essayer de défaire ma cause mais pour voir si j'ai besoin d'autre chose” (Michel).

Au rythme, dont les inspecteurs semblent émettre des avis d'infraction, ils ne sont pas souvent confrontés à ce côté peu envié de leur travail. Ils hésitent, beaucoup, à se rendre à l'étape de l'avis d'infraction préférant garder cette mesure pour la fin. Un inspecteur avoue :

“(...) le principe de la loi, c'est qu'on garde ça, en dernier. On va toujours laisser la chance à l'employeur et au syndicat de s'organiser, d'abord. Moi, j'en ai rarement émis des avis d'infraction” (Guy).

Lorsque nous avons, avec les inspecteurs, abordé ces points, nous avons constaté qu'il existe un certain malaise à poursuivre l'employeur. Guy nous disait qu'il essayait d'éviter cela. Une fois l'interview terminé, nous avons fermé l'enregistreuse et un inspecteur s'est permis d'ajouter: “j'ai oublié de vous dire ce qui fait que je n'ai jamais émis d'avis d'infraction”. Il inspecte un réseau d'entreprises dont l'employeur est le gouvernement. Ce sont, donc, des dossiers politisés et c'est pourquoi, je ne me suis jamais permis d'émettre de tels avis. Les rares fois qu'il a essayé de le faire, le DSS le lui a interdit, à chaque fois. Il s'agit, dans ces cas-là, de tenter une approche

vers l'employeur pour les faire bouger. Prendre des photos, leur laisser croire qu'il a l'intention de les poursuivre, alors qu'il n'en est rien. On peut appeler cette pratique "des coups de théâtre". On ne se permet pas d'aller jusqu'au bout d'une telle démarche car c'est s'embarquer sur un terrain glissant, conclut-il.

4.4.4 *Les sanctions*

L'étape suivant le débat judiciaire doit s'effectuer au tribunal du travail. Cela se joue entre la partie patronale et la CSST. Cette étape est le verdict. Nous l'avons indiqué, précédemment, il en revient au juge de rendre la décision et dans les cas où le juge déclare l'employeur coupable, il doit, alors, prononcer un verdict de culpabilité. Deux possibilités de condamnation, en résultent. **L'amende et la peine d'emprisonnement.**

À chaque fois qu'un employeur est reconnu coupable, il est passible d'une **amende** variant entre 500,00\$ et 5 000,00\$.

"(...) Quand on donne plus de 5 000,00\$ c'est parce qu'il y a eu un comportement assez grave. La compagnie a fait un gros manque, c'est plus qu'être négligent, c'est pareil comme si on voulait faire exprès. Des fois, c'est une vraie farce, c'est l'boutte de la marde, là. Nous autres, on doit avoir dépensé 80 000,00\$ à 100 000,00\$ piastres avec le dossier de cour là" (Pierre).

Ce sont, donc, des amendes dont les montants sont minimes. Elles ne semblent pas influencer l'employeur quant à prendre l'initiative de corriger les situations dangereuses, dans son entreprise.

Un cadre mentionne :

“(…) la plus grosse poursuite qu’on peut prendre, c’est 5 000,00\$, à moins qu’il y ait récidive. Pour les grosse compagnies, c’est pas les conséquences monétaires qui sont fatigantes, c’est plutôt l’image. C’est pour cela, qui sont prêts à se débattre fort” (Mario).

La récidive, celle qui fait augmenter le montant de l’amende, se définit comme le fait qu’un employeur est condamné plus d’une fois pour la même dérogation. Dans ce cas, l’amende double et elle peut même tripler, à partir du montant initial. En fait, le plus gros risque, côté financier, outre le fait que l’employeur risque de ternir l’image de son entreprise, c’est, dans toute éventualité, d’être contraint de cesser ses opérations.

La peine d’emprisonnement n’est, en fait, qu’une possibilité, du point de vue légal, dont on ne se sert jamais, selon les inspecteurs, dans la pratique judiciaire. Le témoignage d’un des inspecteurs, à ce sujet, est clair.

“(…) Il y a possibilité d’imposer une peine de prison, si on peut prouver qu’une personne, par ses gestes, par ses actes, par ses négligences a occasionné le décès ou la mutilation d’une personne en étant pleinement conscient que cette personne-là s’en allait à sa mort. Je pense, que la loi serait ouverte à une peine de prison” (Charles).

À chaque fois, où nous avons insisté sur cette question, les commentaires se sont faits plutôt réservés.

“(…) Demandez à nos élus politiques, pourquoi ce que la santé et la sécurité au travail… Parler d’intérêts à protéger, c’est porter un jugement sur l’intégrité des politiciens. Je suis certain, qu’entre quatre murs, il doit y en avoir qui seraient prêts à admettre des choses là, mais pas avec une enregistreuse, par exemple. T’sé, le milieu politique étant ce qu’il est, on n’a pas intérêt à être honnête à 100%, faut garder des cartes cachées dans son jeu” (Charles).

C'est ainsi, qu'avec les inspecteurs, nos échanges se sont terminés. Nous considérons que leurs silences en ont dit plus long que ne l'auraient fait mille mots.

4.4.5 *La réserve du pouvoir*

Il nous reste, quand même, un dernier point sur lequel nous voulons nous arrêter. Passer outre nous donnerait l'impression qu'il manque un maillon à notre chaîne. Il s'agit de la réserve du pouvoir. Au tout début de notre analyse, nous l'avions définie comme donner la possibilité à un inspecteur de poursuivre un employeur, lorsqu'aucune loi ou règlement n'est applicable à sa dérogation.

Tout cela se fonde sur deux articles généraux de la LSST. L'article 51 mentionne, en effet, que l'absence d'un règlement clair et précis ne devrait pas empêcher un inspecteur de protéger les travailleurs. À partir de ce principe, l'employeur a une obligation générale, soit de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs. Cependant, à chaque fois que l'inspecteur utilisera l'article 51 et suivants, il devra s'assurer que le risque est, distinctement, mentionné et qu'il correspond bien à cet article. C'est un peu, selon les inspecteurs, un article "attrape-tout". Voyons ce que Charles en pense :

"(...) on est pas mal contraint, t'sé, la façon de voir les choses est relativement bien défini, sauf pour les questions où on doit appliquer l'article 51 de la loi qui est, à tout le moins, l'article attrape-tout. Lorsqu'on fait face à un cas où il y a un danger, mais c'est pas spécifiquement défini dans un règlement, on doit composer avec l'article 51 pour exprimer notre désaccord avec la situation" (Charles).

Le deuxième article général, est, l'article 237 de la LSST. Il fait référence à la négligence de l'employeur. Aux dires des inspecteurs, beaucoup de poursuites ont leur fondement légal sur l'article 237. Toute poursuite qui s'y fonde doit être plaidée et la différence

par rapport aux autres articles, c'est que le montant de l'amende demeure à la discrétion du juge. En faisant appel à l'article 237, également, l'inspecteur peut décider de poursuivre directement au tribunal sans donner, d'abord, un avis d'infraction. Les inspecteurs semblent, donc, moins conciliants, lorsqu'il s'agit d'une faute flagrante de l'employeur mettant la vie de ses travailleurs en danger. Alors,

“(...) je peux devenir assez malicieux quand il s'agit de donner un 237” (Michel).

Ce qui me surprend dans le discours que tiennent les inspecteurs, lorsque qu'ils parlent de poursuite, c'est qu'ils la définissent comme une démarche, légale, qu'ils craignent, pour plusieurs raisons. En effet, décider de poursuivre un employeur occasionne des démarches dispendieuses et demande beaucoup d'énergie. À la fin de toute cette démarche, ils en obtiennent, souvent, des résultats peu satisfaisants. Contrairement, au travail du policier où la poursuite constitue une dimension importante de son travail, pour l'inspecteur, poursuivre l'employeur ne semble pas faire, autant, partie de ses fonctions, alors qu'il avoue, constamment, que son travail s'apparente à celui du policier. En contrepartie, l'inspecteur démontre une tolérance extrême dont le but principal est, justement, d'éviter le recours à cette solution, extrême. Il ne connaît, donc, pas les rouages de cette partie qui lui fait perdre le pouvoir auquel il a droit. En conséquence, cela nuit dans l'atteinte de son objectif premier qui, nous le rappelons, est de protéger la santé et la sécurité du travailleur.

Précisons, à cette toute fin, que cette démarche légale n'a rien d'une poursuite civile. Un dirigeant de la CSST l'avait, d'ailleurs, déjà mentionné. La loi sur la santé et la sécurité du travail est un compromis entre les travailleurs et les employeurs. Rappelons, toutefois,

que ce compromis ne protège aucunement les employeurs, d'éventuelles poursuites pénales ou, même, en vertu du droit criminel. L'affaire Belmoral (Cyr, C., 1988) illustre, de façon claire, cette deuxième possibilité. Ainsi, la seule instance légale pouvant trancher les conflits à caractère pénal dans le domaine de la santé et la sécurité du travail demeure le tribunal du travail, une instance administrative.

CONCLUSION

Nous voulions, par cette recherche empirique, tenter de reconstruire le processus institutionnel d'enquête et d'application des règlements au niveau de l'inspection du travail au Québec. Plus précisément, nous voulions étudier le cheminement quotidien de l'inspecteur en ce qui a trait à ses diverses tâches, dont celles qui concernent les enquêtes d'accidents et la prise en charge du milieu par les travailleurs dans tout ce qui implique le domaine de la santé et la sécurité du travail.

La revue de la littérature nous a fourni, de manière fort limitée une partie de l'information que nous recherchions. Par contre, c'est surtout à l'aide des discours des inspecteurs - et de quelques directeurs - de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail à Hull que nous avons effectué notre analyse formant ainsi, notre assise empirique.

Nous reprendrons donc un bilan des conclusions qui avaient été avancées suite aux thèmes et aux catégories construites à partir des discours des inspecteurs qui résument l'essentiel de leur travail quotidien. A ce bilan, nous ajouterons quelques réflexions qui cherchent, d'une part, à saisir la vraie nature du contrôle exercée par la CSST, dans le domaine des accidents du travail et, de l'autre, à souligner le caractère privilegié de ces illégalismes.

Nous disions de l'inspection qu'elle pourrait se définir selon deux versions. La première, la version officielle, explique l'inspection à partir de son cadre institutionnel. Elle donne à l'inspection, une mission de "surveillance" où l'inspecteur a un rôle de policier-enquêteur. La seconde version, celle qui ressort des discours des inspecteurs, spécifie que la mission de "surveillance" de l'inspection a convergé vers un mandat plus "conciliateur". Or, malgré leur

opposition flagrante, les deux versions exigent de l'inspecteur qu'il protège les travailleurs des risques de santé et de sécurité dans les lieux du travail.

De fait, nous avons vu, au niveau du mandat de l'inspecteur qu'il se résume en trois sortes de missions principales. D'abord, les deux premières découlent de la LSST. L'une mentionne que l'essentiel de son objectif est de "protéger les travailleurs" et l'autre indique que le moyen pour ce faire est d'inciter "la prise en charge" par le milieu. Les autres missions sont des "directives spéciales" émises par les dirigeants de la CSST. C'est ce qu'elles exigent qui rend le travail de l'inspecteur plus difficile. En effet, elles laissent l'impression qu'elles servent plus le patronat que les ouvriers. Les inspecteurs mentionnent qu'ils ont un problème de conscience entre ce qu'on leur demande de faire et ce que la loi leur dit de faire.

Nous avons appelé ce genre de rapport entre les inspecteurs et leurs dirigeants, "faire de la négociation interne". C'est cette négociation qui a permis le détournement de la mission initiale dont nous avons parlé auparavant. Or, ces échanges continus entre eux, qui s'effectuent sans grande formalité, proposent fortement à l'inspecteur de ne pas agir comme un policier qui donne des contraventions car il risquerait de perdre la confiance des patrons des entreprises qu'il inspecte. On demande plutôt à l'inspecteur qu'il renonce aux pouvoirs que la loi lui accorde et qu'il fasse preuve de plus de tolérance à l'endroit des employeurs. Également, l'inspecteur mentionne qu'il ressent amplement de pression face à ces directives. Ainsi quand il exécute l'une d'entre elles, c'est par simple devoir qu'il le fait puisqu'il n'y croit pas beaucoup.

Enfin, la liberté d'action des inspecteurs est extrêmement limitée, plus que ne le laissent entrevoir les textes officiels, et son cadre d'intervention très restreint.

Au niveau de l'activité quotidienne de l'inspecteur, nous avons dit qu'elle se définissait sous deux grandes façades. L'une est la partie intervention/inspection accomplie dans les entreprises. C'est le travail sur le terrain. L'autre concerne le rendement interne exigé des inspecteurs. Ils doivent régulièrement rédiger des rapports et remplir des statistiques. C'est une tâche bureaucratique. Selon les inspecteurs, elle demande à ce qu'ils passent trois jours par semaine au bureau, alors que leur travail, en principe, devrait se faire à l'extérieur, dans les entreprises. Cette dernière partie de leur travail semble être la plus lourde.

Pour intervenir de façon adéquate, les inspecteurs reçoivent une "formation de départ", plus ou moins standardisée - elle se fait souvent sur le tas -, qui permet d'assurer la reproduction de façons de procéder d'un inspecteur à l'autre. Selon les cadres-directeurs, cette formation est d'une importance capitale. Dès le départ, l'inspecteur apprend qu'il doit tenir un rôle d'éducateur où il devra donner de l'information et faire, lui même, de la formation auprès des employeurs et des travailleurs. "L'intervention" se trouve à être l'essentiel du travail de l'inspecteur. De plus, c'est à ce niveau qu'il est le plus souvent confronté à faire, ce que nous avons nommé, de la "négociation informelle". Celle qui se fait avec les employeurs (rarement avec les travailleurs). Nous avons également mentionné qu'intervenir veut aussi dire prévenir. En effet, le but principal, des interventions des inspecteurs, c'est de prévenir. Depuis 1980, période de la restructuration de tout le domaine de la santé et de la sécurité du travail, on a ainsi scindé ces deux domaines : l'inspection et la prévention. Alors, l'inspecteur ne doit pas intervenir par la coercition puisque son rôle est

plutôt d'inciter les parties à se prendre en main au niveau de la prévention. C'est pourquoi, ils sont amenés souvent à négocier et ils le font de différentes façons. L'une d'entre elles est de menacer de prendre des mesures coercitives pour en arriver, ensuite, à des mesures incitatives. Agissant de la sorte, ils espèrent encourager l'employeur à penser "prévention" avant tout. Une autre est d'agir par "conviction personnelle" auprès des employeurs. C'est-à-dire "être capable de jouer autant sur le côté monétaire de l'accident que sur le sens de la famille où l'employeur a un devoir de ne pas mettre en danger la vie de ses travailleurs". Ici, il est essentiel pour l'inspecteur de faire montre "d'un peu" de tolérance.

Ainsi, ce choix d'intervention s'inspire, nous semble-t-il, d'une logique fondamentalement conciliatrice, logique qui, de toute évidence, sert bien les intérêts des deux parties en jeu. L'employeur, qui connaît bien les rouages de l'inspection adoptera une attitude conciliante et, alors, il ne risquera pas la matraque. Quant à l'inspecteur, il ne risquera pas de faire face aux plaintes des employeurs.

Enfin, un autre moyen de négocier est de feindre - bien plus que de menacer - de prendre des mesures coercitives. Les inspecteurs font, alors, des "coups de théâtres", c'est-à-dire ils posent des gestes, souvent spectaculaires (prendre des photos de situations de dérogation à la loi par exemple), qui peuvent faire croire aux employeurs qu'ils sont prêts à les poursuivre. Néanmoins, ils savent très bien qu'ils n'iront pas jusque là.

En bref, l'inspecteur doit s'armer de patience, de tact et de douceur. Il doit être prêt à cette négociation et, ainsi, rester ouvert aux propositions.

Nous savons qu'au-delà de la négociation, la LSST a conféré des "pouvoirs" aux inspecteurs qui leur permettraient d'agir sans d'abord devoir négocier. Ils concernent les "enquêtes d'accident" et les "avis de correction" que nous connaissons déjà.

Au niveau de l'enquête d'accident, dû au compromis de 1909, l'inspecteur ne recherchera plus le coupable de l'accident, mais plutôt la cause. Il n'y aura donc plus de poursuites civiles contre quiconque, mais on assurera à la victime d'un accident un dédommagement monétaire. Malgré le fait que le processus de l'enquête soit considéré comme l'arme la plus coercitive du travail de l'inspecteur, dans les faits, il ne semble pas s'en prévaloir. Il est, effectivement, terriblement mal à l'aise face à cette activité. Sachant très bien que la cause principale de l'accident se retrouve dans l'organisation du travail, il préfère quand même que ses interventions revêtent un caractère préventif plutôt que coercitif. Il en est de même pour "l'avis de correction" et c'est à cette étape, d'ailleurs, qu'il négocie le plus. En effet, nous avons vu que loin d'être considéré comme un travail de policier, l'inspecteur utilisera "l'avis de correction" comme un outil pour lui faciliter la négociation. De fait, étant donné qu'il constitue, pour l'employeur, une insulte ou une atteinte à la réputation de sa compagnie, l'inspecteur devra plutôt se contenter de menacer d'émettre "l'avis de correction". Outre le fait que l'inspecteur ne soit pas tenu de donner des délais aux corrections qu'il demande, il y a quand même tout un marchandage dans l'extension des délais qu'a besoin un employeur.

Finalement, comme nous l'avons mentionné, le rôle de l'inspecteur, à cette étape, est bien plus d'adoucir les exigences de la loi. "L'avis de correction" est donc loin d'être une prise de décision formelle adjoignant un employeur de passer à l'action dans les plus brefs délais. Il est plutôt une entente à l'amiable entre les inspecteurs et les employeurs. Entente qui permet de laisser un laps de temps considérable à l'employeur pour corriger la situation avant qu'il ne se trouve devant l'obligation légale de le faire.

Ces diverses exigences du travail "social" de l'inspecteur demandent qu'elles soient remplies à travers des "rôles" plus conciliants que ceux qui ont été écrits dans les textes au départ. Nous l'avons vu, il n'est plus question que l'inspecteur agisse comme un policier qui donne des contraventions, mais plutôt comme un éducateur, un consultant privilégié auprès des employeurs, bref, qu'il travaille dans une relation d'aide.

Comme nous l'avons montré, le travail quotidien de l'inspecteur dépasse largement le cadre de l'intervention pour lequel il avait été mandaté en premier lieu. Un certain nombre d'éléments, qui ressortent de nos analyses le confirment. i) Ils doivent passer trois jours par semaine au bureau à remplir les exigences reliées à l'enregistrement informatique de données diverses. Ces demandes sont à mille lieux de la réalité de l'inspection. ii) Étant trop préoccupés par les autres services à l'intérieur de la Commission - comme l'indemnisation -, le directeur ne semble pas appuyer ses inspecteurs autant que ces derniers le souhaiteraient. Ainsi, ils sont souvent seuls pour faire face aux problèmes. iii) On semble s'attendre des inspecteurs qu'ils soient capables de remplir plusieurs rôles à la fois. Par contre, c'est pour faire de la surveillance qu'ils avaient été embauchés au départ.

Nous avons remarqué, dans les discours des inspecteurs, qu'à cause de ces exigences particulières, ils sont parfois amers quant à leur travail. En effet, nous avons dit que c'était cet écart entre un mandat idéalisé en haut lieu et les exigences concrètes de la pratique quotidienne, assorti du peu d'encouragement à leur égard qui constituait la plus grande entrave à leur travail.

Enfin, le processus de la poursuite, comme on le sait, constitue l'étape finale, en théorie, du travail de l'inspecteur. Elle est considérée comme une démarche légale. Or, la première étape de la poursuite est "l'avis d'infraction". Nous l'avons défini comme un constat d'échec, soit parce que les corrections demandées n'étaient pas effectuées, soit parce qu'il y avait eu négligence de l'employeur à corriger ce qui pourrait constituer un risque éventuel pour ses travailleurs. Encore ici, les inspecteurs ont mentionné que "l'avis d'infraction", n'est jamais donné dans un but punitif. Ils sont, effectivement, énormément hésitants avant d'émettre un "avis d'infraction" puisque, disent les inspecteurs, ils préfèrent laisser la chance aux coureurs. Ils ne garderont ces mesures que pour la fin. Cette hésitation les rend très tolérants et l'employeur, par le fait même, se trouve placé dans une situation plus privilégiée que ne l'est le travailleur.

De plus, nous disions qu'un autre aspect du travail des inspecteurs qui leur rend la tâche plus ardue est "la contestation". Ils l'avaient défini comme un "désaccord exprimé par un employeur (par la révision) suite à une décision (de première instance) d'un inspecteur". S'effectuant à trois niveaux - la reconsidération du dossier au supérieur immédiat, la demande de révision devant le bureau de révision paritaire (BRP) et l'appel à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) - ces démarches contestataires sont habituellement initiées par

l'employeur. Alors, les inspecteurs ont énormément de difficulté à vivre avec cet aspect de leur travail. Ils voient la contestation comme un instrument supplémentaire, pour l'employeur, lui permettant de négocier de nouveau. Il conteste, disent les inspecteurs, pour gagner du temps.

Parvenu à l'étape du "tribunal", nous avons indiqué, qu'il existait un principe directeur selon lequel c'était toujours à la CSST de faire la preuve qu'il y avait un risque dans l'entreprise. C'était donc à l'inspecteur qu'incombait le fardeau de la preuve. Cette étape du tribunal est, encore une fois, extrêmement difficile pour l'inspecteur. Aussi, étant donné qu'il ne donne pas souvent d'avis d'infraction, il n'est pas confronté à la prise en charge judiciaire. Un des inspecteurs avoue, lors d'un entretien, qu'il n'est pas à l'aise quand il s'agit d'aller en poursuite et que, dans ce sens, il essaie d'éviter cela. Nous reviendrons sur cet aspect de l'évitement du judiciaire lorsque nous toucherons "les raisons politiques".

Enfin, pour les quelques cas qui se sont présentés au tribunal du travail, les possibilités de sanctions qui suivaient le verdict de culpabilité consistaient en deux sortes de condamnations. Bien entendu, tel que mentionné auparavant, on parle de "l'amende" et de "l'emprisonnement". Néanmoins, c'est essentiellement à l'amende que sera condamné un employeur. L'emprisonnement ne se trouve donc qu'à être une possibilité du point de vue légal dont on ne semble jamais se servir. Étant donné que le montant des amendes sont minimales, il ne dissuade pas l'employeur ou plutôt ne l'encourage pas à vouloir corriger les problèmes dans son entreprise. Il faut donc compter, nous disent les inspecteurs, bien plus sur l'image de l'entreprise et, du côté financier, sur la menace de cesser ses opérations que sur la condamnation en tant que telle.

Les conclusions avancées dans notre chapitre analytique font également état du fait que la poursuite était une démarche légale que les inspecteurs craignaient beaucoup et pour plusieurs raisons. D'abord, parce qu'elle leur coûte cher en énergie et en dépense pour obtenir des résultats peu satisfaisants. Ensuite, parce qu'elle est comprise comme une démarche qui ne fait pas partie du travail des inspecteurs. Ils en intentent que très rarement et, pourtant, ils mentionnent, constamment, que leur travail s'apparente à celui du policier.

Cette crainte de la poursuite fait perdre, aux inspecteurs, un pouvoir colossal face aux employeurs. Elle nuit donc à l'atteinte de leur objectif premier qui est celui de protéger les travailleurs.

Bref, quel que soit le rôle ou la tâche de l'inspecteur, nous constatons qu'il doit couramment vivre avec la réalité de la négociation. Partout, et dans tous les secteurs (la construction, le réseau des affaires sociales, les pâtes et papiers), force est de reconnaître qu'il ne se limite habituellement pas à faire de l'inspection avec ce que tout cela comporte, mais qu'il devient maître dans l'art de négocier!

Nous ne doutons pas des efforts fournis par les inspecteurs du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs du Québec. Malgré cela, les taux d'accidents du travail et des maladies professionnelles n'ont pas connu de changements importants au cours des dernières années.

En d'autres termes, malgré l'effort humain et financier, plus que considérable, consenti au contrôle des accidents du travail, ainsi que les réformes en profondeur subies par le système auquel on a confié cette tâche, on est loin de pouvoir affirmer que la santé et la sécurité des travailleurs québécois soient plus protégées aujourd'hui qu'elles ne l'étaient autrefois. A qui la faute?

Sans prétendre apporter à cette épineuse question une réponse complète, et moins encore définitive, il semble que notre recherche suggère fortement - ne serait-ce que dans les interlignes - que le virage vers la prévention amorcé par la CSST, au cours des années '80, s'est matérialisé, au plan de l'inspection, sous la forme d'un ensemble de techniques et de stratégies qui cherchent moins à combattre la montée des accidents du travail qu'à en faire sagement la gestion. Autrement dit, en substituant aux méthodes lourdes d'intervention - fondées sur la surveillance et la contrainte - les techniques de la négociation et de la conciliation, la CSST réussit à placer le problème des accidents du travail sur un terrain où l'antagonisme des intérêts des patrons et travailleurs s'amenuise considérablement : celui de la survie économique de l'entreprise.

Ainsi, quand les inspecteurs que nous avons interviewés affirmaient - comme ils l'ont fait à maintes reprises - l'inutilité de l'intervention répressive, de même que lorsqu'ils ont manifesté leur malaise profond face à l'échec de leurs stratégies de conciliation, ce qu'ils nous avouaient, en réalité, c'est leur conviction que la lutte pure et dure des accidents du travail ne sert les intérêts de personne, pas plus des patrons que ceux des employés.

La clé de la bonne intervention se trouverait alors quelque part dans la recherche permanente d'un équilibre entre les exigences formelles de la loi et la réalité quotidienne - forcément précaire et instable - du lieu de travail. En choisissant l'entente plutôt que la confrontation, la CSST réussit, sur le plan politique, à préserver cet équilibre, et en ce qui concerne son mandat, à maintenir le volume des accidents du travail à un niveau qu'à défaut d'être acceptable paraît à tous comme étant inévitable.

Le caractère privilegié des illégalismes qui découlent de la législation québécoise en matière d'accidents du travail nous semble donc bien démontré. Et c'est sans doute à travers la plus importante des trois dimensions constitutives de ces illégalismes - celle des modes des règlements des conflits - que nous pouvons le mieux le constater. En effet, nulle part dans le discours des inspecteurs nous n'avons trouvé la moindre insinuation pouvant mettre en doute leur conviction quant au caractère illégal des pratiques patronales auxquelles ils sont confrontés.

Aucun de ces inspecteurs ne nous a semblé, en aucun moment, insensibles aux conséquences, au plan humain, des situations pouvant représenter un danger pour la santé et la sécurité des travailleurs. Certains d'entre eux, à quelques occasions, ont même tenu un discours empreint de réprobation morale à l'égard de ces situations. Si malgré tout cela, leurs interventions font systématiquement preuve d'une énorme flexibilité qui ne laisse aucune place à la désignation des coupables, c'est bien parce qu'elles sont moins attribuables à leurs bonnes intentions qu'à un ensemble de facteurs qui les dépassent largement. Historiquement, d'abord, avec le pacte de 1909 où, pour des raisons qui restent à être examinées et qui ne font pas partie de notre objet d'étude, les syndicats ont renoncé à la protection civile en échange de celle promise par l'assurance d'État.

Juridiques, ensuite (et par conséquence), car les conflits issus des accidents du travail se régleront désormais dans le cadre d'un système de règles où, par définition, l'État est partie intéressée.

Tout comme on a pu observer dans le champ du contrôle de la pollution environnementale, ou de la mise en marché des produits pharmaceutiques, ou de la faute médicale, ou même de certains illégalismes financiers des corporations, le contrôle des accidents du travail est, en quelque sorte, une affaire d'État. On comprend alors que cela exige beaucoup de tact, beaucoup de prudence, énormément de versatilité.

BIBLIOGRAPHIE

- ACOSTA, Fernando (1995) "A propos des illégalismes privilégiés, réflexions conceptuelles et mise en contexte", Criminologie, XXI, I, pp. 7-34.
- ACTES, (1981) "Inspections du travail", Les cahiers d'action juridique, 8 oct. pp.3-85.
- ACTES, (1978) "Inspection du travail : Idéologie conciliatrice et répression des réfractaires dans l'inspection du travail". Formation et Études Nationale de la magistrature, Paris, janv. pp.14-20.
- ACTES, (1978) "Inspections du travail, formation et Études juridiques". Cahiers d'action juridique trimestriels, Paris, 13 janvier, pp.14-20.
- ASSOCIATION DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS INDUSTRIELS, (1983) "Technique d'enquête en bref : accident du travail" Association paritaire de prévention pour la santé et la sécurité du travail du Québec, pp.1-32.
- BETTIGNIES, D.L. (1977) "L'institution du comité d'hygiène et de sécurité. Aspects structurels de la prévention des accidents du travail". Revue française des Affaires sociales, vol. 31, no.1, pp.3-14.
- BILLETTE, A. (1980) "Les inégalités sociales de mortalité au Québec", Recherches sociographiques, vol. 18, pp. 415-430.
- BRADET, D. & ALS (1985) Les aspects pratiques et juridiques du nouveau régime. LATMP.
- BRADET, D. & ALS (1992) Droit de la santé et de la sécurité du travail. Deuxième édition, ch.X - "Inspection" ch. XIV - Les infractions", Les éditions Yvon Blais Inc. 406 pages.
- CHARTRAND, P.E. (1979) "Les compagnies sont-elles criminellement responsables?" Vie ouvrière. A la sueur de ton front. Vol. 29, no 132, février, pp.109-110.
- CHAUMETTE, P. & AL (1990) "Améliorer la législation des accidents du travail". Colloque de la fédération nationale des accidents du travail et handicapés et du centre de Recherche d'économie sociale de l'Université de Perpignan, 22 et 23 juin, Droit social, no 9-10, sept./oct. pp. 683-739.
- CLICHE, B. & ALS (1993) "Les contrôles exercés sur la Commission de la santé et de la sécurité du travail", Développements récent en droit de la santé et de la sécurité du travail. Vol. 50. Les éditions Yvon Blais, Inc. 156 pages.

- CLICHE, B. & ALS (1993) "Le régime juridique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles", Traité de la santé et de la sécurité du travail. Ch. VIII - "Inspection", ch. IX - "Les recours administratifs et pénaux", ch. X "Le pouvoir réglementaire et ch. XII, no 9 - "Les pouvoirs des inspecteurs" et no 10 - "La sanction des infractions à la loi", Les éditions Yvon Blais Inc. 650 pages.
- COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA (1986) La pollution en milieu de travail, document de travail 53. Ottawa, 105 pages.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE (1981) "L'hygiène et la sécurité industrielle", ch. 9, pp.115-127
- COUTURE, D. (1984) Matériaux pour une sociologie appliquée à la santé et la sécurité du travail, Bibliographie, Collection "Les cahiers du CIDAR", no 5, Centre d'aide à la recherche et à l'information, Département de sociologie, Université de Montréal.
- CSST (1985) Rapport annuel, 56 pages.
- CSST (1986) Rapport annuel, 40 pages.
- CSST (1987) Rapport annuel, 55 pages.
- CSST (1988) Rapport annuel, 70 pages.
- CSST (1989) Rapport annuel, 83 pages.
- CSST (1990) Rapport annuel, 80 pages.
- CYR, C. (1988) "L'affaire Belmoral" Revue Criminologie. Entre les mailles de la loi, pollution, accidents du travail et fautes professionnelles, vol. XXI, no 1, Presses de l'Université de Montréal, pp.83-94.
- CYR, C. (1990) "La mise en forme de l'affaire Belmoral : une étude de cas". Thèse de maîtrise présentée au département de criminologie, Université d'Ottawa. Canada, Ottawa, 246 pages.
- DEKAR, A.D. (1977) "Psychologie de la prudence et management de la sécurité. III-Le facteur humain". Revue Commerce. 79^e année, no 1, janvier, pp.22-25.
- DESLAURIERS, J.P. (1987) Les méthodes de la recherche qualitative, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- DIRECTION GÉNÉRALE DE L'INSPECTION (1974) "Tous pour la sécurité du travailleur et du public". Numéro spécial, mars pp.31-43.

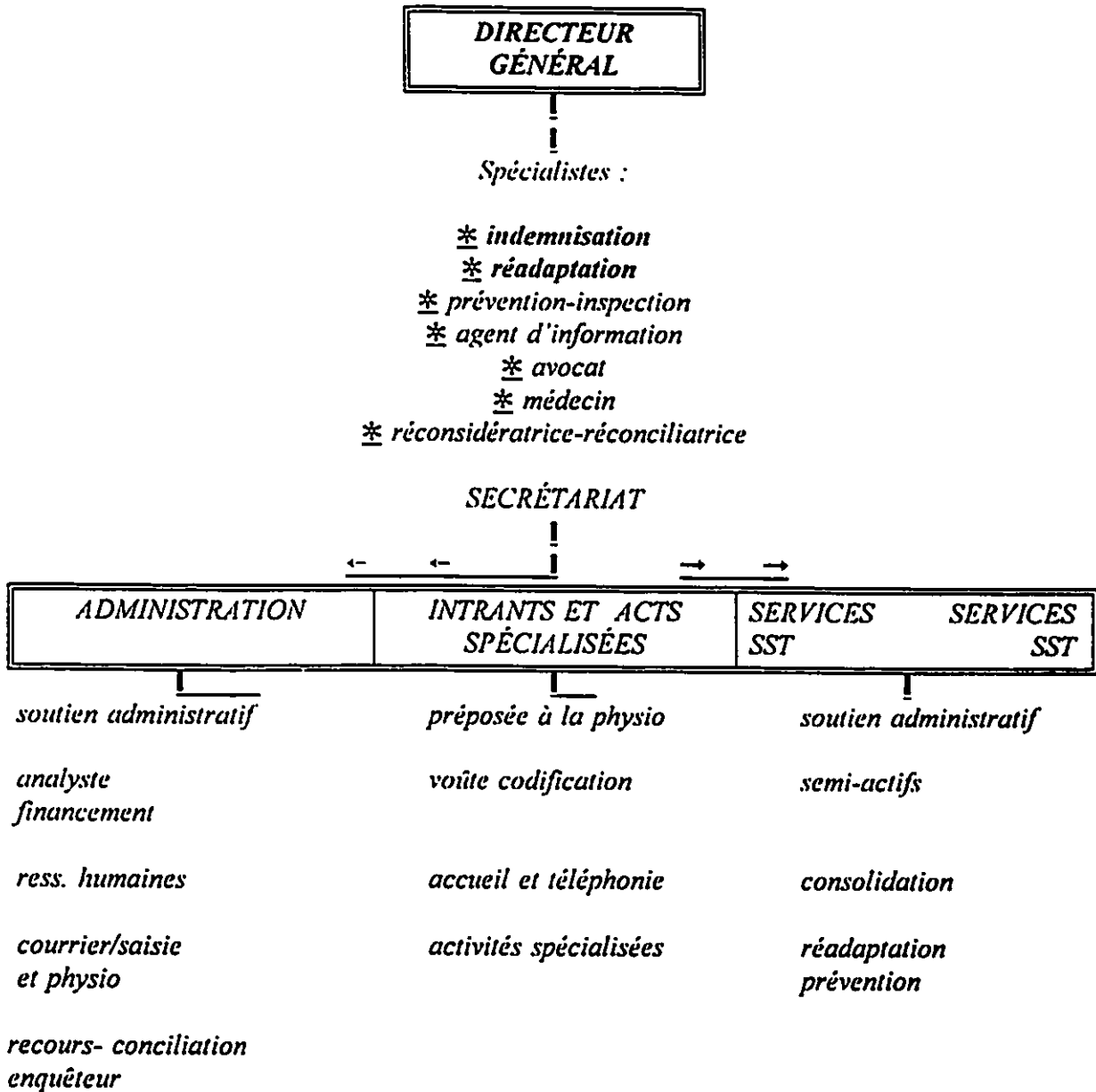
- DODIER, N. (1988) "Les actes de l'inspection du travail en matière de sécurité : la place du droit dans la justification des relevés d'infraction", Sciences sociales et Santé, vol. VI, no 1, février, pp.7-31.
- DWYER, T. (1981) "The production of industrial accidents : a sociological approach", Australian and New Zealand Journal of sociology, vol. 17, no 2, pp.59-65.
- ENCELLE, P. (1977) "Accidents du travail : financement et prévention", Revue française des affaires sociales, vol. 31, no 2, pp.119-133.
- EWALD, F. & ALS (1976) "Justice, discipline, production, Les temps modernes, 31^e année, no 354, janvier, direction Jean-Paul Sartre, Paris, pp.-970-1091.
- FICHELET, M. & AL. (1970) "L'approche qualitative-éléments de méthode", extrait de : le changement des structures de la société à travers une situation de crise; propositions de critères d'attitudes, Comité de Sociologie Politique, 7^e Congrès Mondial de sociologie, Varna, septembre 1970.
- GAUTHIER, B. (1984) Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données, (chap.8 : "Les techniques d'échantillonnages"), Presses de l'Université du Québec, pp.175-200.
- GALSBECK, H.J. & AL (1979) "Are injuring and killing in the workplace crimes?" Osgoode Hall Journal, 507-594, vol. 17, pp.66-85.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1983) "Santé et Sécurité : ce qu'est un accident du travail", Centrale de l'enseignement du Québec, février, Québec, pp.3-38.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (s/date) "Santé et Sécurité du travail", Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1989) "Le cadre d'intervention en prévention/inspection des inspecteur de la Commission" CSST, vice-présidence aux opérations, février, 17 pages.
- GRANGER, G.G. (1982) "Modèles qualitatifs, modèles quantitatifs dans la connaissance scientifique", Sociologie et Sociétés, vol. 14, no 1, pp.7-14.
- HÉBERT, G. (1976) "Management et prévention des accidents du travail. Les responsabilités des cadres à l'égard de la prévention". Relations industrielles, vol. 31, no 1, pp.3-31.
- HÉBERT, G. (1977) "La prévention à trois", Travail Québec, vol.13, no 1, janvier, pp.13-22.
- HOGUE, J.P. (1974) "La prédisposition aux accidents. III - L'influence de la responsabilité de l'accidenté dans la prédisposition aux accidents". Psychologie industrielle. Revue Commerce. 76^e année, no 10, octobre, pp.20-21.

- HOGUE, J.P. (1974) "La prédisposition aux accidents. IV - Le rôle de l'organisation et de la société face à la prédisposition aux accidents". Psychologie industrielle. Revue Commerce, 76^e année, no 11, novembre, pp.17-19.
- JUFFE, M. (1980) A corps perdu, l'accident du travail existe-t-il? Collection Esprit/Seuil. 186 pages.
- JULIEN, C.B. (1977) "Les accidents : un iceberg", Commerce, 79^e année, no 9, septembre, pp.70-78.
- KANDEL, L. (1972) "Réflexions sur l'usage de l'entretien, notamment non directif et sur les études d'opinions", Épistémologie sociologique, 13, pp.25-46.
- LASCOUMES, P. (1985) "La place du pénal dans le règlement différentiel des conflits" Année sociologique, no 5, pp.153-165.
- LEFRANCOIS, R. (1987) "Les nouvelles approches qualitatives et le travail sociologique", Université de Sherbrooke, dans Les méthodes de la recherche qualitative, J.P. Deslauriers, Québec : Presses de l'Université du Québec, pp.143-153.
- LENOIR, R. (1980) "La notion d'accident du travail : un enjeu de luttes", Actes de recherche de sciences sociales, no 32, no 33, pp.77-80.
- LEPLAT, J. (1974) Les accidents du travail, Que sais-je, Paris, Presses Universitaires de France, 128 pages.
- LA PRESSE, Montréal, samedi 22 octobre (1988) Chaque année, 100 morts dans des accidents du travail au Québec, Benoit Chapdelaine, partie B-1.
- LETOURNEAU, L. (1975) "Que savez-vous des publications du ministère?" Revue Travail-Québec, vol. 11, no 6, août, p.21.
- LIPPEL, K. (1988) "Les victimes sans crime : le traitement pénal des accidents du travail", Revue Criminologique, vol. XXI, no 1, Presses de l'Université de Montréal. Entre les mailles de la loi, pollution, accidents du travail et fautes professionnelles, pp.35-56.
- MICHELAT, G. (1975) "Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie", Revue française de sociologie, 16, pp.229-247.
- MINEAU, ALLARD & ASS., Gouvernement du Québec, "Document de travail sur les fonctions d'inspection dans les domaines de la sécurité et de l'hygiène", Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre, Québec, juin, 147 pages.
- MONTREUIL, J. (1977) "Accidents du travail, enquête et prévention", Travail-Québec, vol. 13. no 2, mai pp.32-37.

- PIRES, A.P. (1982) "La méthode qualitative en Amérique du Nord, un débat manqué (1918-1960)", Sociologie et Sociétés, 14, (1), pp.15-29.
- PIRES, A.P., (1985) Stigmate pénal et trajectoire sociale, (chap. III : La méthodologie une approche biographique), thèse de doctorat, inédite, Université de Montréal, École de criminologie, pp.73-103.
- PIRES, A.P. (1987) "Deux thèses erronées sur les lettres et les chiffres, Cahiers de recherche sociologique, vol. 5, no 2, pp.85-105.
- PONSAERS, P. & AL (1981) "L'inspection du travail : mission de l'autorité ou affaire privée?", déviance et société, Genève, vo. 5, no 4, pp.347-367.
- PONTAUT, A. (1985) Santé et sécurité du travail, un bilan du régime Québécois de santé et de sécurité du travail, 1885-1985, Les Éditions du Boréal Express, Montréal, 245 pages.
- POUPART, J. (1979/1980) "Méthodologie qualitative : une source de débats en criminologie" Crime and/et Justice, vol. 7/8, no 3 et no 4, pp.167-173.
- POUPART, J.P., & ALS (s/date) "Actualités bibliographiques : les méthodes qualitatives et la sociologie Américaine", Déviance et Société, Genève, vol. 7, no 1, 63-91.
- PROVOST, G. (1975) "Québec manque d'inspecteurs qualifiés", Vie ouvrière, le sang des ouvriers, les accidents du travail, vol. 25, no 95, mai, pp.283-288.
- QUINOT, E. (1979) "Le phénomène accident. Essai sur l'évolution des idées et des attitudes", Travail humain, tome 42, no 1, pp.87-104.
- QUINOT, E. (1978) "Méthodologie d'étude des accidents du travail. L'accident en milieu de travail considéré comme symptôme et conséquence d'un mauvais fonctionnement du système; les étapes à suivre en vue de prévenir ces accidents", Revue de l'entreprise, no 13, janvier, pp.64-72.
- REASONS, C. & ALS (1981) Assault on the worker, Occupational Health and Safety in Canada, Butterworth et co., (Canada) Ltd, 312 pages.
- SELLTIZ, C. & ALS (1977) Les méthodes de recherche en sciences sociales, Montréal : Les Éditions HRW.
- TOYE, D. & ALS (1979) "Mode d'approche de l'accident du travail et méthodes d'analyses, cahiers de médecine du travail, vol. XV!, no 3, septembre, pp. 247-260.
- VILLEDIEU, Y. (1979) "Accidents : l'erreur n'est pas toujours humaine", Travail-Québec, juillet-août, vo. 15, no 1, pp.23-26.

ORGANIGRAMME DE LA CSST

ANNEXE I



OPÉRATION CONTROLE DES COUTS

FICHE SIGNALÉTIQUE

ANNEXE II

NOM :

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE :

SEXE :

TITRE :

INDUSTRIES RESPECTÉES :

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

DATE DE L'ENTRETIEN :

LIEU DE L'ENTRETIEN :

DURÉE DE L'ENTRETIEN :