

Améliorer les pratiques préventives de SST auprès des travailleurs.ses de location de personnel

Jessica Dubé, Ph.D

36^e Colloque ACFAS

Perspective interdisciplinaire sur les inégalités sociales et de
genre en santé au travail : constats et défis pour l'action

10 mai 2018

Contexte des agences de location de personnel

- **Modèle post-fordisme** caractérisé par de profondes transformations :
 - de l'organisation du travail (sous-traitance) ;
 - des modèles de gestion (flexibilité du travail) ;
 - du rapport salarial (diversification des liens d'emploi).

- **Croissance de l'industrie** des agences de location de personnel : rôle intermédiaire entre le travailleur et l'entreprise cliente.

Tinel et coll., 2007

OIT, 2011
Lai et coll., 2008
Amuedo-Dorantes, 2007

Contexte des agences de location de personnel

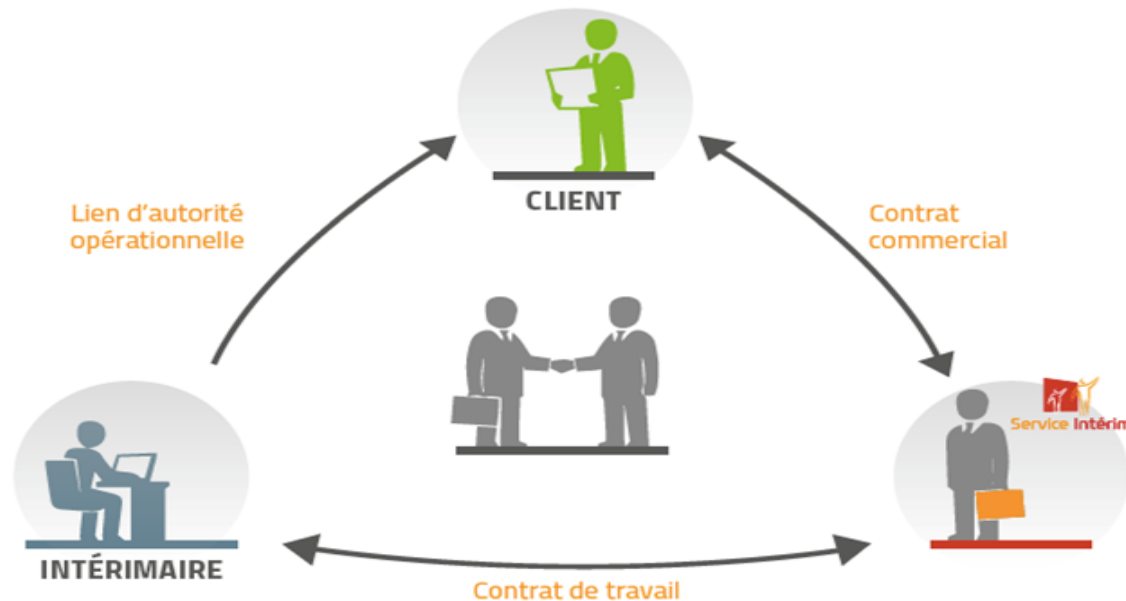
- **Profil des agences de location de personnel**
 - **Type d'établissement :**
 - 49% sont à établissement unique
 - 51% sont à établissements multiples
 - **Zone géographique :**
 - 53% dans la grande région de Montréal (28% en périphérie)
 - 10% dans la région de Québec et Chaudière-Appalaches
 - **Taille :**
 - Environ 30% sont des PME (10 à 249 salariés)
 - Environ 70% sont des entreprises de taille intermédiaire
 - **Services offerts :**
 - gestion des ressources humaines aux entreprises clientes
 - agences spécialisées ou non dans des secteurs de travail

Contexte des agences de location de personnel

- **Profil des travailleurs de location de personnel (TALP)**
 - **Genre :** 60 % d'hommes et 40% d femmes
 - **Âge moyen :** près de 40 ans
 - **Scolarité :**
 - 52% de niveau secondaire
 - 24 % collégial et 21% universitaire
 - **Lieu de naissance :** 32% sont nés à l'extérieur du Canada
 - **Statut de résidence permanente :** 82%
 - **Nombre d'années de résidence :** 57% depuis moins de 10 ans

Contexte des agences de location de personnel

- Les acteurs clés de la relation tripartite



Problématique de recherche

- La croissance fulgurante de l'industrie des agences de location de personnel au Québec.
- Les pratiques préventives et les conditions de travail dont bénéficient les TALP ont fait l'objet de peu de recherche empiriques.
- **Pourtant, ils :**
 - Peu de formation en matière de SST (Bernier, 2014) ;
 - Peu sont informé de leurs droits en matière de SST (Bernier, 2011 et Cloutier et coll., 2006) ;
 - Peu de temps pour se familiariser à l'environnement et aux conditions physiques particulières des lieux de travail (Bernier, 2014) ;
 - Assignés souvent à des tâches dangereuses (Laflamme et Bernier, 2013 et Bourguignon, 2010) ;
 - Exposition à différents risques (Bernier, 2011 et Cloutier et coll., 2006) ;
 - Fréquence et gravité élevées des lésions professionnelles (Hébert et coll., 2003).

Objectifs de recherche

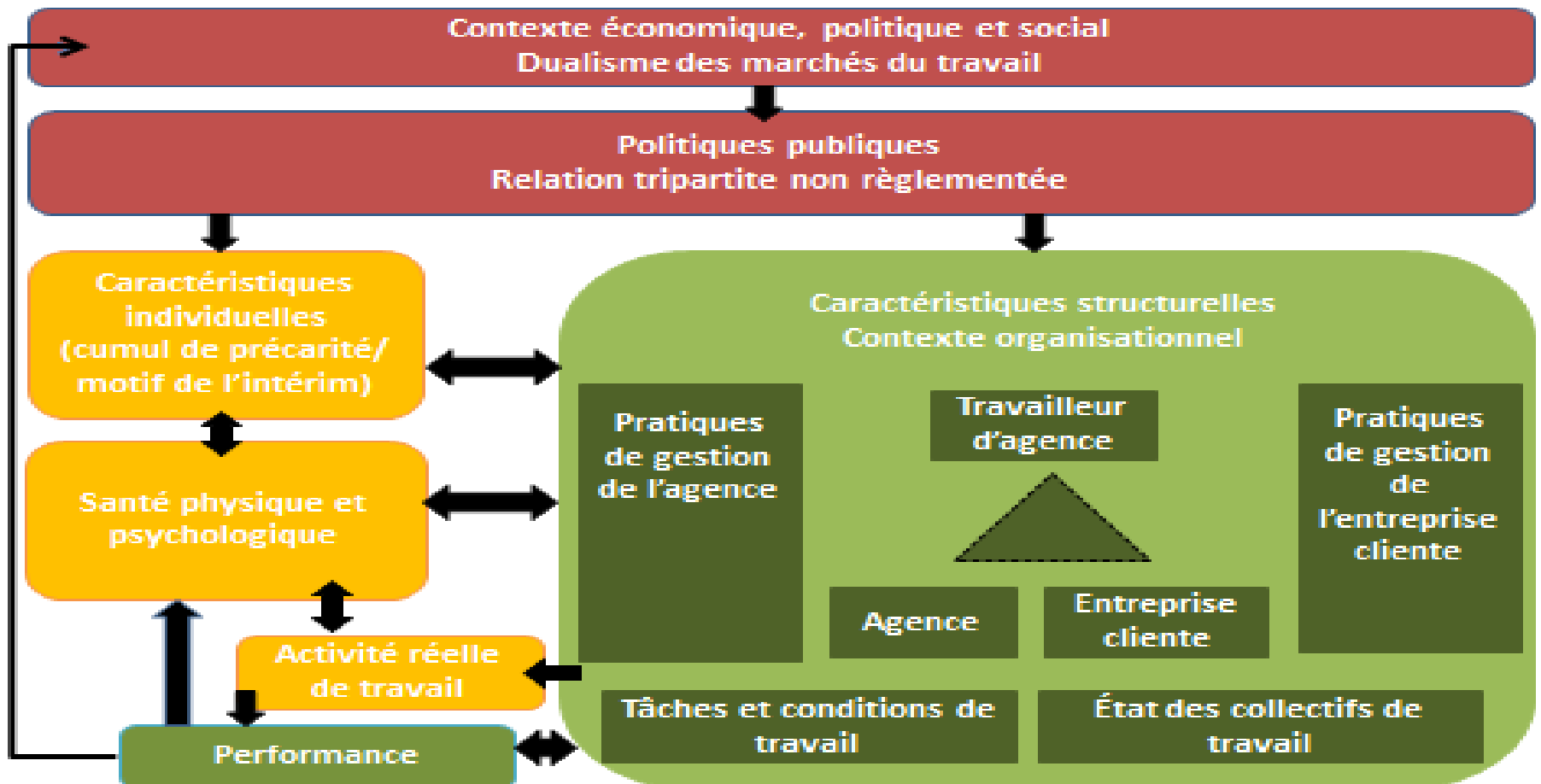
- **Objectif générale :**

Documenter la présence ou l'absence des pratiques préventives de SST auprès des TALP

- **Objectifs spécifiques :**

- Documenter les pratiques préventives de SST auprès des TALP (article 1)
- Documenter les défis et les limites des interventions de SST auprès des travailleurs d'agence de location de personnel (article 2)
- Documenter les enjeux de gestion de la SST et l'amélioration des pratiques préventives des TALP (article 3)

Cadre conceptuel



Cadre méthodologique

- **Devis de recherche qualitatif basé sur la théorisation ancrée**
- **Deux collectes de données ont été effectuées**

1^{ère} collecte de données :

-**Échantillon non probabiliste par choix raisonné : 42 TALP**

-**Entrevues semi-dirigées** d'une durée moyenne de 60 min
(enregistrées et retranscrites)

-**Thèmes abordés :** a) les risques professionnels; b) le droit de refus; c) la formation; d) les équipements de protection individuelle ; e) les accidents de travail et indemnités ; f) la réintégration au milieu de travail ; g) le retrait de la travailleuse enceinte

Cadre méthodologique

2^e collecte de données :

-Échantillon non probabiliste par choix raisonné : 16
professionnels de la santé au travail

médecins (n=2)

infirmières (n=4)

ergonomes (n=2)

hygiénistes du travail (n=4)

techniciens en hygiène (n=4)

-Entrevues semi-dirigées d'une durée moyenne de 60 min
(enregistrées et retranscrites)

-Thèmes abordés : a) activités professionnelles ; b) pratiques préventives auprès des TALP et travailleurs réguliers ; c) écarts de pratiques des préventives et d) pistes d'améliorations

Principaux résultats Pratiques préventives

Type d'affectation et pratiques préventives de SST	TALP immigrants et non immigrants
Type d'affectation	-Emploi de manipulation/manutention ou de service administratif -Cumul de risques
Équipement de protection individuelle (ÉPI)	-Disponibilité et qualité des ÉPI sont minimales
Formation en SST	-Peu de formation et d'information en matière de SST autant de la part de l'agence que de l'entreprise cliente.
Droit de refus	-Méconnaissance de leurs droits (rarement informés)

Principaux résultats

Article 2

■ Défis rencontrés dans l'application de lois de la SST

Défis	Médecins (n=2)	Ergonomes (n=2)	Infirmières (n=4)	Hygiénistes et techniciens (n=8)
1. Étude des postes à risque		X		
2. Taux de présence aux séances d'information		X		X
3. Collecte d'information et efficacité		X		
4. Accès au dépistage de certain contaminant	X			

Principaux résultats

Article 2

■ Défis rencontrés dans l'application de lois de la SST

Défis	Médecins (n=2)	Ergonomes (n=2)	Infirmières (n=4)	Hygiénistes et techniciens (n=8)
5. Surveillance médicale adéquate et équitable	X		X	
6. Suivi des résultats médicaux			X	
7. Retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite			X	

Principaux résultats

Article 3

- **Enjeux de la gestion de SST auprès des TALP**



Principaux résultats

Article 3

■ Exemples d'enjeux et améliorations des pratiques préventives

Enjeux de gestion de la SST	Exemples	Améliorations des pratiques préventives
Organisationnels	Difficulté de retracer les TALP au sein des entreprises clientes	Documenter systématiquement les liens d'emploi dans les interventions en SST
Disparités de traitement et juridiques	Ambiguïté des rôles et responsabilités en matière de prévention	Clarifier et sensibiliser les employeurs vs leurs imputabilité en matière de SST

Principaux résultats

Article 3

- **Exemples d'enjeux et améliorations des pratiques préventives**

Enjeux de gestion de la SST	Exemples	Améliorations des pratiques préventives
Économiques	Acceptation de tous les emplois proposés par l'agence peu importe les risques	Former et informer les TALP des risques et de leurs droits
Perceptions des risques	Difficulté à anticiper les risques sur les multiples milieux de travail	Informer les TALP des tâches et risques auxquels ils seront exposés

Discussion

Points saillants:

- Les TALP ont accès à peu de pratiques préventives dû en grande partie à cause de leur lien d'emploi précaire.
- Les professionnels de la santé au travail observent des écarts de pratiques préventives et sont confrontés à plusieurs défis
- Quatre principaux enjeux de gestion de SST explique ces écarts, mais plusieurs améliorations pourraient être effectuées par les acteurs pour minimiser les impacts sur la SST des TALP

Limites de recherche :

Méthodologique :

- Recrutement
- Échantillon

Théorique :

- Évolution du modèle de Baril-Gingras et coll. (2013) avec l'ajout du modèle de cumul de précarités.

Conclusion

- L'importance de la mobilisation des différents acteurs dans le réseau québécois de la SST pour l'élaboration et l'implantation des nouvelles pratiques préventives auprès des TALP afin de diminuer les disparités de traitement et les lésions professionnelles.
- Repenser les différents modèles de gestion de la SST sous l'angle de la cohabitation des divers liens d'emploi (p.ex. temporaire, sur appel, TALP, etc.) au sein d'une même entreprise ainsi que les impacts que cela occasionne sur le développement d'une culture de SST dans les entreprises.



Merci de votre attention !