

Analyse comparative du contexte de travail
et portrait statistique des problèmes de santé
et sécurité au travail en fonction de la taille
des entreprises

Danièle Champoux
Pascale Prud'homme

RAPPORTS
SCIENTIFIQUES

R-986



NOS RECHERCHES travaillent pour vous !

Solidement implanté au Québec depuis 1980, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) est un organisme de recherche scientifique reconnu internationalement pour la qualité de ses travaux.

Mission

Contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes;

Assurer la diffusion des connaissances et jouer un rôle de référence scientifique et d'expertise;

Offrir les services de laboratoires et l'expertise nécessaires à l'action du réseau public de prévention en santé et en sécurité du travail.

Doté d'un conseil d'administration paritaire où siègent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs, l'IRSST est financé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Pour en savoir plus

Visitez notre site Web ! Vous y trouverez une information complète et à jour. De plus, toutes les publications éditées par l'IRSST peuvent être téléchargées gratuitement. www.irsst.qc.ca

Pour connaître l'actualité de la recherche menée ou financée par l'IRSST, abonnez-vous gratuitement :

- au magazine *Prévention au travail*, publié conjointement par l'Institut et la CNESST (preventionautravail.com)
- au bulletin électronique [InfoIRSST](#)

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2017
ISBN : 978-2-89631-963-3
ISSN : 0820-8395

IRSST - Direction des communications
et de la valorisation de la recherche
505, boul. De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec)
H3A 3C2
Téléphone : 514 288-1551
publications@irsst.qc.ca
www.irsst.qc.ca
© Institut de recherche Robert-Sauvé
en santé et en sécurité du travail,
septembre 2017

Analyse comparative du contexte de travail et portrait statistique des problèmes de santé et sécurité au travail en fonction de la taille des entreprises

Danièle Champoux
Pascale Prud'homme

IRSST

RAPPORTS
SCIENTIFIQUES

R-986



Avis de non-responsabilité

L'IRSST ne donne aucune garantie relative à l'exactitude, la fiabilité ou le caractère exhaustif de l'information contenue dans ce document.

En aucun cas l'IRSST ne saurait être tenu responsable pour tout dommage corporel, moral ou matériel résultant de l'utilisation de cette information.

Notez que les contenus des documents sont protégés par les législations canadiennes applicables en matière de propriété intellectuelle.

Cette publication est disponible en version PDF sur le site Web de l'IRSST.



ÉVALUATION PAR DES PAIRS

Conformément aux politiques de l'IRSST, les résultats des travaux de recherche publiés dans ce document ont fait l'objet d'une évaluation par des pairs.

SOMMAIRE

Selon Statistique Canada, 33,1 % des salariés québécois et 31,3 % des salariés canadiens travaillaient dans les petites entreprises de 49 employés et moins en 2015. Les petites entreprises constituaient 95 % de l'ensemble des établissements employeurs au Québec et au Canada en 2016. Plusieurs résultats scientifiques internationaux documentent le fait que le contrôle des risques dans les petites entreprises est moins efficace que dans les moyennes et les grandes entreprises et que le risque d'accidents et de maladies professionnelles pour la main-d'œuvre y est plus élevé. En particulier, on observe que le manque de ressources internes des petites entreprises résulte en des capacités réduites et exerce un effet sur les conditions de travail et de sécurité, ainsi que sur la prise en charge de la santé et sécurité du travail (SST).

Les données de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne permettent pas de dresser un portrait des lésions professionnelles indemnisées en fonction de la taille des entreprises au Québec. D'autres sources de données doivent donc être utilisées pour pallier ce manque d'information. Les données de *l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST (2007-2008)), récoltées auprès de 5 000 travailleurs et décrivant à la fois plusieurs aspects du contexte de travail et la taille des entreprises, offrent des possibilités d'analyse intéressantes. Ces données ont donc été utilisées pour répondre à deux questions principales : Le contexte de travail dans les petites entreprises (PE) du Québec est-il différent de celui des moyennes et grandes entreprises? Le cas échéant, les différences se traduisent-elles par des effets sur la santé et la sécurité du travail?

Une sélection des données de l'EQCOTESST (2007-2008) a permis de documenter des facettes du contexte de travail et de la SST des salariés québécois visés par l'enquête : les caractéristiques sociodémographiques, les caractéristiques de l'emploi principal, les horaires et avantages sociaux, l'environnement et les exigences de travail, la santé générale et les atteintes à la santé. Des analyses bivariées ont été réalisées. Tous les aspects de la méthodologie sont conformes à ceux de l'EQCOTESST (2007-2008) (Vézina *et al.*, 2001); les résultats présentés sont statistiquement significatifs à un seuil de 0,05.

Les résultats confirment que, dans l'ensemble, le contexte de travail varie en fonction de la taille des entreprises, et les petites entreprises se distinguent des moyennes et des grandes entreprises à cet égard. Pour la santé générale et les atteintes à la santé, les analyses bivariées ont permis de décrire quelques différences selon la taille des entreprises en ce qui a trait à la prévalence de douleurs musculosquelettiques chez les salariés.

Des différences significatives selon la taille ont été décrites pour toutes les facettes du contexte de travail. Les résultats présentés basés sur des croisements significatifs entre les caractéristiques documentées de l'emploi et du travail et de la taille des entreprises décrivent des différences entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises dans tous les cas, et des différences avec les salariés des moyennes entreprises pour la moitié des cas environ. Dans l'ensemble, les deux sous-catégories de petites entreprises, soit celle employant de 1 à 20 salariés et celle regroupant de 21 à 50 salariés, présentent un profil similaire; le fait de les traiter séparément n'apporte une information supplémentaire significative que pour un petit nombre de caractéristiques.

Les résultats qui confirment des différences significatives entre les petites entreprises et les entreprises de plus grande taille sur plusieurs caractéristiques de l'emploi et du travail pourront contribuer à l'orientation stratégique de la recherche et à soutenir l'intervention en SST dans les PE.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	I
TABLE DES MATIÈRES	III
LISTE DES TABLEAUX	V
ABRÉVIATIONS.....	VII
GLOSSAIRE	IX
1. INTRODUCTION.....	1
2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	5
3. MÉTHODOLOGIE.....	7
3.1 Sources de données	7
3.2 Les variables de croisement	8
3.3 Analyses et interprétations.....	15
4. RÉSULTATS.....	17
4.1 Distribution des salariés selon la taille des entreprises.....	17
4.2 Portrait des caractéristiques des salariés selon la taille des entreprises	17
4.2.1 Caractéristiques sociodémographiques.....	18
4.2.2 Caractéristiques de l'emploi principal	20
4.2.3 Avantages sociaux de l'emploi principal.....	30
4.2.4 Environnement et exigences de travail	34
4.2.5 Santé générale et atteintes à la santé.....	44
5. DISCUSSION.....	51
5.1 Taille des entreprises, contexte de travail et SST.....	52
5.1.1 Taille des entreprises et contexte de travail	52
5.1.2 Taille des entreprises et SST.....	55
5.2 Portée et limites	57
6. CONCLUSION	59
6.1 Pistes de recherche et d'intervention	59
BIBLIOGRAPHIE	63
ANNEXE A : GROUPE PRIORITAIRES	69
ANNEXE B : AUTRES CROISEMENTS SIGNIFICATIFS SELON LE REGROUPEMENT EN TROIS CATÉGORIES DE TAILLE DES ENTREPRISES.....	71

ANNEXE C : ANALYSES SIGNIFICATIVES SELON LE REGROUPEMENT EN QUATRE CATÉGORIES DE TAILLE DES ENTREPRISES	73
ANNEXE D : PRÉVALENCE DES TMS	75
ANNEXE E : PONDÉRATION	87
ANNEXE F : QUESTIONNAIRE DE L'EQCOTESST (2007-2008)	91

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Liste des variables de croisement.....	10
Tableau 2	Répartition (%) des salariés selon la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	17
Tableau 3	Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques sociodémographiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	18
Tableau 4	Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques de l'emploi principal et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	20
Tableau 5	Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon les avantages sociaux et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	30
Tableau 6	Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon différentes exigences de travail et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	34
Tableau 7	Répartition des salariés de 15 ans ou plus qui manutentionnent des charges lourdes (sans aide) selon le type de profession, le regroupement de secteurs d'activité économique et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	36
Tableau 8	Prévalence des douleurs musculosquelettiques et des TMS liés à l'emploi principal selon différentes régions corporelles et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	44
Tableau 9	Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal chez les salariés, selon différentes caractéristiques sociodémographiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	46
Tableau 10	Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal chez les salariés selon différentes caractéristiques sociodémographiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	47
Tableau A1	Groupes prioritaires de la CNESST.....	69
Tableau B1	Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	71
Tableau C1	Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques et la taille des entreprises en quatre modalités, Québec, 2007-2008.....	73
Tableau D1	Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal chez les salariés selon différentes caractéristiques personnelles et professionnelles, et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	75
Tableau D2	Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal chez les salariés, selon différentes caractéristiques personnelles et professionnelles et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008.....	79
Tableau D3	Proportion estimée de salariés ayant été victime d'au moins un accident de travail à leur emploi principal au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête, Québec, 2007-2008.....	83

ABRÉVIATIONS

AR : Agglomération de recensement

CCDP: Classification canadienne descriptive des professions

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNP: Classification nationale des professions

CSS: Classification des secteurs statistiques

CTP: Classification type des professions

EQCOTESST (2007-2008) : L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail

GE : Grande entreprise

IRSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

LATMP: Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail

ME : Moyenne entreprise

NS : Non significatif

PE : Petite entreprise

RMR: Région métropolitaine de recensement

SCIAN: Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

SST : Santé et sécurité du travail

TMS : Trouble musculosquelettique

TPE : Très petite entreprise

ZIM : zones d'influence métropolitaines

GLOSSAIRE¹

Accident de travail : La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP²) définit un accident du travail comme « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ». Il peut s'agir d'une chute, du fait de s'être cogné, d'avoir été frappé ou d'avoir été victime d'un accident de la route relié au travail; la définition exclut toutefois les lésions attribuables aux faux mouvements, aux douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée. Les accidents de travail documentés dans l'EQCOTESST (2007-2008) devaient s'être produits au cours des 12 mois ayant précédé le moment de l'enquête.

Catégorie professionnelle : Basé sur les codes à 4 chiffres de la CNP 2006, cet indicateur classe les travailleurs selon le type d'emploi qu'ils occupaient au moment de l'enquête. On y retrouve les catégories (1) cadres supérieurs et cadres intermédiaires, (2) professionnels, (3) semi-professionnels et techniciens, (4) contremaîtres et cadres de premier niveau, (5) personnel de bureau, (6) ouvriers qualifiés, (7) personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres.

Douleurs musculosquelettiques liées à l'emploi principal : Douleurs ressenties de *temps en temps, souvent ou tout le temps*, qui dérangent le travailleur durant ses activités et qui sont perçues comme étant liées partiellement ou complètement à l'emploi principal. Les douleurs d'origine traumatique accidentelle sont exclues. La présente étude s'intéresse à la prévalence des douleurs à au moins une région corporelle; au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs. Cette définition a été adaptée pour les fins de la présente étude et diffère légèrement de celle proposée par Stock *et al.* (2011).

Emploi principal actuel : Emploi identifié comme tel par le répondant et auquel il devait se référer pour répondre aux questions lors de l'entrevue. Dans le cas où il occupait plus d'un emploi rémunéré, le répondant devait choisir l'emploi pour lequel le nombre d'heures de travail était le plus élevé ou, s'il jugeait que ses emplois étaient équivalents au regard du nombre d'heures travaillées, il devait alors opter pour l'emploi qu'il occupait depuis le plus longtemps.

Indicateur d'insécurité d'emploi : Indicateur correspondant à la capacité de maintenir un emploi en particulier (*job security*), mais qui tient aussi compte de la probabilité de pouvoir maintenir un emploi rémunéré (*employment security*). L'indicateur est positif si un travailleur remplit l'une ou l'autre des deux conditions suivantes : être d'accord ou fortement d'accord avec l'idée que sa sécurité d'emploi est faible; avoir connu une période de chômage au cours des deux dernières années.

Indicateur de précarité contractuelle : Indicateur créé pour tenir compte de quatre formes de précarité contractuelle décrites dans la littérature comme étant associées à des conditions de travail défavorables : travailler à temps partiel à titre de salarié et vouloir travailler plus d'heures; devenir travailleur autonome à la demande de l'employeur; occuper un emploi assigné par une

¹Les définitions du glossaire ont été tirées du lexique du rapport EQCOTESST (Vézina *et al.*, 2011). Toutefois, certaines définitions ont été adaptées pour les fins de la présente étude.

²Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001.

agence de placement; avoir un emploi à durée déterminée. L'indicateur est positif si le travailleur remplit au moins l'une des conditions suivantes : il travaille à temps partiel à titre de salarié (de 15 à 29 heures par semaine) et veut travailler plus d'heures; il est devenu travailleur autonome à la demande de son employeur; il occupe un emploi qui lui a été assigné par une agence de placement; il a un emploi à durée déterminée.

Indice de cumul général des exigences physiques du travail : Indice composé de neuf indicateurs : le travail debout sans possibilité de s'asseoir, le travail les mains au-dessus des épaules, le travail le dos penché, l'exposition aux gestes répétitifs, aux gestes de précision, aux efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, à la manutention de charges lourdes, aux vibrations du corps entier et aux vibrations main-bras. Tel que mentionné au chapitre 4 du rapport de Vézina *et al.* (2011), pour chaque variable considérée, « la valeur de « 1 » a été attribuée lorsque le répondant déclare être exposé « souvent » ou « tout le temps » (EQCOTESST (2007-2008) section 4.2.2.2). Ainsi, la valeur de l'indice se situe entre 0 et 9, mais a été recodée en trois catégories pour les fins de l'étude : aucune; 1 à 3 et 4 contraintes et plus.

Indice de cumul général des exigences physiques du travail au dos : Indice composé de six indicateurs : le travail debout sans possibilité de s'asseoir, le travail le dos penché et l'exposition aux gestes répétitifs, aux efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, à la manutention de charges lourdes et aux vibrations du corps entier. Tel que mentionné au chapitre 4, du rapport de Vézina *et al.* (2011) pour chaque variable considérée, la valeur de « 1 » a été attribuée lorsque le répondant déclare être exposé « souvent » ou « tout le temps » (EQCOTESST (2007-2008) section 4.2.2.2). Ainsi, la valeur de l'indice se situe entre 0 et 6, mais a été recodée en trois catégories pour les fins de l'étude: aucune; 1 à 3; 4 contraintes et plus ».

Indice de cumul général des exigences physiques du travail aux membres supérieurs : Indice composé de six indicateurs : le travail les mains au-dessus des épaules et l'exposition aux gestes répétitifs, aux gestes de précision, aux efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, à la manutention de charges lourdes et aux vibrations main-bras. Tel que mentionné au chapitre 4, du rapport de Vézina *et al.* (2011) pour chaque variable considérée, la valeur de « 1 » a été attribuée lorsque le répondant déclare être exposé « souvent » ou « tout le temps » (EQCOTESST (2007-2008) section 4.2.2.2). Ainsi, la valeur de l'indice se situe entre 0 et 6, mais a été recodée en trois catégories pour les fins de l'étude: aucune; 1 à 3; 4 contraintes et plus.

Scolarité complétée : Indicateur composé de quatre niveaux de scolarité, soit (1) primaire ou moins (incluant les études secondaires non complétées), et les trois autres avec l'obtention au minimum d'une attestation, d'un certificat ou d'un diplôme. Il s'agit des niveaux (2) secondaire, (3) collégial, (4) universitaire.

Perception de l'état de santé : Indicateur composé d'une seule question avec quatre choix de réponse, qui mesure la perception ou l'auto-évaluation de l'état de santé du répondant. Un répondant a une perception négative de son état de santé si, en général, il perçoit sa santé « passable » ou « mauvaise » (par rapport à « excellente », « très bonne » ou « bonne »).

Population visée : Ensemble des salariés québécois âgés de 15 ans ou plus qui occupent un emploi rémunéré, depuis au moins huit semaines à raison de 15 heures par semaine. Les salariés

qui n'ont pas répondu ou qui ont répondu « aucun » à la question sur le nombre d'employés dans l'entreprise sont exclus des analyses.

Présentéisme : désigne le phénomène où les travailleurs sont présents à leur poste de travail, même s'ils jugent avoir des symptômes ou une maladie qui devraient les amener à se reposer et à s'absenter du travail.

Regroupement de secteurs d'activité économique : Basé sur les codes à quatre chiffres du SCIAN 2002, cet indicateur classe les travailleurs selon le type de secteur économique où ils étaient employés au moment de l'enquête. On y trouve les secteurs suivants : (1) industries primaires, services publics (utilités publiques) et construction, (2) industries manufacturières et services de réparation et entretien, (3) hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles, (4) soutien à la production, (5) transport, entreposage et services de gestion des déchets, (6) commerce, (7) soins de santé et assistance sociale, (8) enseignement, (9) services gouvernementaux et parapublics.

Salarié : Travailleur visé par l'étude qui occupe un emploi rémunéré à titre d'employé. Cette catégorie regroupe tous ceux qui ne se considèrent pas comme des travailleurs autonomes.

Troubles musculosquelettiques (TMS) liés à l'emploi principal : Constituent un sous-ensemble des « douleurs musculosquelettiques liées à l'emploi principal » et réfèrent aux douleurs ressenties *souvent ou tout le temps*, qui dérangent la personne durant ses activités, perçues comme étant liées partiellement ou complètement à l'emploi principal. Les douleurs d'origine traumatique accidentelle et celles ressenties de temps en temps sont exclues de cette définition. La présente étude cible particulièrement la prévalence des TMS à au moins une région corporelle; au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs. Cette définition correspond à celle développée par Stock *et al.* (2011).

Type de profession : Indicateur établi à partir des codes à quatre chiffres des professions (CNP 2006) qui permettent de classer les travailleurs selon le type de travail qu'ils font. Il peut s'agir : (1) du type manuel (manipulation de charges lourdes ou moyennes sur une base régulière ou de charges plus légères avec posture statique continue ou travail répétitif continu), (2) du type non manuel (manipulation de charges et activités physiques négligeables), (3) du type mixte (manipulation de charges légères avec posture statique discontinue, ou manipulation occasionnelle de charges lourdes ou moyennes, ou mouvements et manipulations avec charges légères, ou travail répétitif discontinu). Il est à noter que le terme « charge » peut correspondre soit à un matériau, une marchandise, un contenant, un outil, un équipement, une pièce d'équipement ou un objet non spécifique. Ce découpage professionnel a aussi été créé pour d'autres systèmes de classification, tels que la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) et la Classification type des professions (CTP).

Zone de résidence : Indicateur découlant de la Classification des secteurs statistiques (CSS) de Statistique Canada. Selon cet indicateur, la zone de résidence est dite « urbaine » si la résidence du travailleur se trouve dans une région métropolitaine de recensement (RMR); les travailleurs résidant dans une agglomération de recensement (AR) appartiennent aux régions dites « semi-urbaines »; enfin, ceux qui habitent dans les zones d'influence métropolitaines (ZIM) se retrouvent dans les régions « rurales ».

1. INTRODUCTION

Selon Statistique Canada, 33,1 % des salariés sont à l'emploi de petites entreprises de 49 travailleurs ou moins au Québec en 2015, alors que cette proportion est de 31,3 % au Canada³. Les petites entreprises constituent la forte majorité des établissements employeurs au Québec (95,1 %) et au Canada (95,2 %) en 2016⁴. Les petites entreprises sont au cœur de l'économie du Canada et du Québec et contribuent fortement à la croissance de l'emploi⁵. La même tendance est rapportée un peu partout dans le monde et la recherche internationale en SST s'intéresse beaucoup aux petites entreprises qui emploient 50 travailleurs ou moins (PE)⁶ (EU-OSHA 2016).

Pendant longtemps, les études en SST ont été réalisées dans les grandes entreprises, à cause des avantages logistiques et statistiques associés (Walters, 2001). Cette approche reposait sur l'hypothèse que les conditions de travail sont globalement les mêmes dans tous les milieux de travail. Des différences relatives à la santé des travailleurs peuvent cependant être associées à la taille des entreprises et le fait d'utiliser des résultats globaux peut masquer ces écarts (Walters, 2001).

Une abondance de résultats scientifiques indique que le niveau de sécurité tend à augmenter dans les entreprises où les effectifs sont plus importants. Les résultats de la recherche internationale décrivent un moins bon contrôle des risques dans les PE (50 employés ou moins) comparativement aux moyennes (51 à 199 employés) et aux grandes entreprises (200 employés ou plus) et un risque plus élevé d'accidents et de maladies professionnelles pour la main-d'œuvre des PE (Dorman, P. 2000; Eakin, Lamm et Limborg, 2000; MacEachen, Breslin, Kyle, Irvin, Walters, 2001; EU-OSHA, 2016).

Les facteurs de risque qui distinguent les PE des entreprises de taille plus importante sont associés à leurs caractéristiques structurelles. Le manque de ressources internes de nature diverse (humaines, matérielles, financières, technologiques, informatives) résulte en des capacités réduites chez les acteurs des PE (Legg, Olsen, Lamm, Laird, Harris, et Hasle, 2010). Ce contexte exerce un effet sur l'organisation et sur les conditions de travail et de sécurité, ainsi que sur la prise en charge de la SST (EU-OSHA, 2016; Walters, 2001). Il est fréquemment observé que les acteurs des PE ne disposent pas de ressources internes adéquates en SST et que les évaluations du risque sont absentes ou sommaires. Des différences avec les entreprises de plus grande taille

³Statistique Canada. Emploi selon la taille de l'entreprise, par province et territoire. Canada, Québec. Tableau 281-0042. 2015 <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labr77f-fra.htm> [updated 2016-03-31 (consulté : 9 décembre 2016)]

⁴ Statistique Canada. Tableau 552-0004 - Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectif et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces, juin 2016, semestriel (nombre), CANSIM (base de données). (site consulté: 16 décembre 2016)

⁵Industrie Canada (2010), Répartition de l'ensemble des entreprises en fonction de la croissance annuelle moyenne de l'emploi, selon la taille de l'entreprise, de 2001 à 2006. <http://www.ic.gc.ca/eic/site/sbrp-rppe.nsf/fra/rd02448.html#figure4>

⁶ Bien que la définition d'une petite entreprise puisse varier selon les pays et selon les dimensions prises en compte, celle retenue par cette étude fait l'objet d'un assez large consensus (Walters, D., 2001; Eakin, J. M., Lamm, F., & Limborg, H. J., 2000). EU-OSHA-2016

incluent effectivement la mise en place de programmes et de mesures de prévention, la conformité aux normes, la formation à l'emploi (Dawson, Willman, Clinton, et Bamford, 1988; EU-OSHA-2016; Walters, 2001). Le cumul de facteurs de risque dans les PE et, en particulier, la combinaison de facteurs de risque organisationnels et de l'exposition à des risques spécifiques tels les risques chimiques, rend la main-d'œuvre des PE particulièrement vulnérable (EU-OSHA-2016; Gervais, Massicotte et Champoux, 2006). Inversement, des aspects du contexte de travail dans les PE qui pourraient soutenir des pratiques protectrices de la santé ont également été documentés (Antonsson, 1997; Walters, 2001).

La recherche internationale a également révélé que les systèmes de SST ont été conçus en fonction de la grande entreprise syndiquée et structurée et que les employeurs et les travailleurs des PE, en dépit de leurs effectifs, n'exercent pas beaucoup d'influence sur les orientations du système SST en ce qui a trait aux priorités, aux services ou aux interventions (BIT, 2005; Champoux, Baril, Beauvais, Brun, 2013; Dawson *et al.*, 1988; Eakin *et al.*, 2000; Walters, 2001; MacEachen *et al.*, 2008). Aussi, l'écart important entre la réalité dans les PE et les objectifs des législations en SST fait l'objet d'un fort consensus.

Des études récentes ont documenté les difficultés du système québécois de santé et de sécurité du travail (SST) à intervenir dans les PE et à offrir aux employeurs et aux travailleurs de ces entreprises des services adaptés à leurs besoins (Carpentier-Roy *et al.*, 2001; Champoux et Brun, 2010; Champoux *et al.*, 2013). Les principaux défis associés à l'intervention dans les PE au Québec sont associés à leur grand nombre et à leur hétérogénéité, ainsi qu'à l'absence de données sur les lésions professionnelles indemnisées en fonction de la taille de l'entreprise. Cette situation d'invisibilité relative participe à la difficulté du système québécois de SST à orienter ses services et à en évaluer les effets dans les petites entreprises. Des efforts ont été investis pour produire des données probantes sur le risque dans les PE. Dès les années 1990, des études basées sur des estimations ont suggéré que le taux d'accidents dans les PE au Québec était élevé (Berthelette & Planché, 1995; Champoux et Brun, 1999). Plus récemment, des portraits qualitatifs (Champoux et Brun, 2010; 2015) et quantitatifs (Duguay, Busque et Boucher, 2012; p. 53-66) indiquent que le risque SST est important dans les PE québécoises.

L'analyse des données de l'Enquête sociale et de santé (ESS98) québécoise n'avait permis de décrire qu'un petit nombre de facteurs de risque associés aux conditions de travail dans les PE (Gervais *et al.*, 2006). Plus récemment, les données de l'*Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail* (EQCOTESST (2007-2008)) dressent un riche portrait du contexte de travail et des problèmes de SST dans les entreprises, tel que rapporté par les travailleurs (Vézina *et al.*, 2011). L'utilité de l'information sur le contexte du travail repose justement sur la possibilité d'intervenir à la source, en amont des lésions, et de bien cibler les interventions en prévention. L'EQCOTESST (2007-2008) a considéré la taille de l'entreprise comme une des caractéristiques des milieux de travail. La plupart des résultats présentés dans l'étude de Vézina *et al.* (2011) comparent les PME de 200 travailleurs et moins aux grandes entreprises de plus de 200 travailleurs. Des différences significatives entre les employés des PME et ceux des grandes entreprises ont été décrites pour plusieurs conditions de travail, tels le travail à temps partiel, les durées de travail, les formes de rémunération, les revenus de travail. Les analyses n'ont révélé aucune association significative entre la taille des entreprises et le taux de fréquence des accidents traumatiques. La présente étude se distingue de

celle de Vézina *et al.*, 2011 par l'objectif spécifique de présenter un portrait détaillé des différences quant au contexte de travail selon la taille des entreprises, l'utilisation d'un codage plus détaillé pour y arriver (PE \leq 50, ME 51-199, GE \geq 200), et l'exclusion des travailleurs autonomes. Ces différences contribuent à la pertinence de présenter de nouvelles analyses plus détaillées à partir des données de l'EQCOTESST (2007-2008).

La programmation quinquennale 2013-2017 de l'IRSST reconnaît l'intérêt de développer les connaissances sur la situation particulière des PE en matière de SST. L'orientation de la recherche et des actions en prévention grâce à des données pertinentes intéresse les collectivités qui font les frais des coûts économiques et sociaux de ces problèmes. Dans le but de contribuer à l'élaboration d'une programmation thématique et à l'orientation stratégique de la recherche et de l'intervention en SST dans les PE, l'étude propose d'exploiter davantage les données de l'EQCOTESST (2007-2008) pour répondre à deux questions principales : Le contexte de travail dans les PE du Québec est-il différent de celui des moyennes et grandes entreprises? Le cas échéant, les différences se traduisent-elles par des effets sur la santé et la sécurité du travail?

Cette étude s'appuie sur le même cadre conceptuel que celui de l'EQCOTESST (2007-2008) (Vézina *et al.*, 2011). D'une part, en vertu de la Loi sur la santé publique du Québec et de sa mission de surveillance de l'état de santé de la population et de ses déterminants, le Ministère du travail et ses organismes collaborateurs doivent assurer la vigie de l'évolution de l'organisation du travail au Québec et des liens possibles entre les conditions de travail et la santé et la sécurité de la main-d'œuvre. D'autre part, les profondes transformations du travail dans un contexte de mondialisation de l'économie sont fréquemment associées à des effets néfastes sur la santé et la sécurité et sur l'incidence des lésions professionnelles. Des enquêtes européennes successives ont documenté à la fois l'intensification du travail et le fait que l'exposition aux risques physiques traditionnels n'a pas beaucoup diminué (EU-OSHA, 2015; EU-OSHA, 2016; Molinié et Algava, 2012; Vézina *et al.*, 2011). Plusieurs conditions de travail à risque sont associées à la probabilité accrue d'accidents ou de maladies professionnelles dont la prévention pose des défis particuliers pour les systèmes de SST, et spécialement dans les PE (EU-OSHA, 2016; Walters, 2001). Comme le font ces études, l'EQCOTESST (2007-2008) s'appuie sur des modèles théoriques connus pour mettre en relation les caractéristiques du contexte et des conditions de travail (les variables indépendantes), les caractéristiques sociodémographiques des répondants (les variables intermédiaires), et les descripteurs de l'état de santé physique des travailleurs québécois (les variables dépendantes). Ainsi, cette étude présente un portrait de la distribution de différentes variables associées à ces caractéristiques et décrit dans quelle mesure ce portrait varie selon la taille des entreprises. Les résultats significatifs et les faits saillants tirés d'analyses bi- et trivariées sont présentés. L'opportunité de pousser plus loin l'investigation statistique à l'aide d'analyses multivariées est discutée.

2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Ce rapport présente les résultats significatifs et les faits saillants tirés d'analyses secondaires bivariées et trivariées des données de l'EQCOTESST (2007-2008). L'objectif général de l'étude consiste à produire un portrait des caractéristiques sociodémographiques, du contexte du travail et des problèmes de santé et de sécurité du travail des travailleurs salariés québécois et de décrire dans quelle mesure ce portrait varie selon la taille des entreprises. Ce portrait vient appuyer la programmation quinquennale 2013-2017 de l'IRSSST qui reconnaît l'intérêt de développer les connaissances sur la situation particulière des PE en matière de SST, de façon à orienter la recherche et l'intervention.

Plus spécifiquement, cette étude vise à :

1. Décrire et comparer les caractéristiques sociodémographiques et les éléments du contexte de travail dans les PE (1-50), les moyennes (ME) (51-199) et les grandes entreprises (GE) (200 ou +);
2. Décrire et comparer les problèmes de santé et de sécurité du travail dans les PE (1-50), les moyennes (ME) (51-199) et les grandes entreprises (GE) (200 ou +);
3. Vérifier la valeur ajoutée de l'information obtenue en traitant séparément les entreprises employant 1 à 20 et de celles employant 21 à 50 salariés.

Les analyses avaient également comme objectif d'établir la possibilité et la pertinence de pousser plus loin l'investigation statistique à l'aide d'analyses multivariées.

3. MÉTHODOLOGIE

3.1 Sources de données

Les résultats présentés dans ce rapport sont issus d'une analyse secondaire des données de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST (2007-2008)); ils permettent de répondre spécifiquement aux objectifs de l'étude. Les premiers résultats de cette enquête ont été publiés dans un rapport (Vézina *et al.*, 2011) réalisé conjointement par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

L'EQCOTESST (2007-2008) vise à recueillir de l'information sur les conditions de travail, d'emploi et de SST des travailleurs québécois, ainsi que sur les facteurs de risque auxquels ils sont exposés dans les milieux de travail. *Les travailleurs québécois de 15 ans ou plus qui occupent un emploi rémunéré à titre d'employé (salarié) ou de travailleur autonome, depuis au moins 8 semaines, à raison de 15 heures ou plus par semaine*, constituaient la population visée par l'étude. L'enquête téléphonique s'est déroulée à la fin de l'année 2007 et au début 2008, et un peu plus de 5 000 travailleurs appartenant à la population visée ont complété l'entrevue (Vézina *et al.*, 2011). « La population visée par l'étude représente près de 3,6 millions de Québécois, soit un peu moins de la moitié (46 %) de la population estimée au 1er janvier 2008. » (Vézina *et al.*, 2011, p.29).

L'EQCOTESST (2007-2008) a posé la question suivante sur la taille de l'entreprise, ce qui permet de produire des croisements avec des variables qui décrivent le contexte de travail :

(EMP10) Environ combien de personnes au Québec sont employées dans l'entreprise ou l'organisation pour laquelle vous travaillez? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire au besoin les choix de réponse. Au sujet des franchises, répondre uniquement pour le lieu de travail et non pour l'ensemble des franchises (puisqu'il s'agit d'entreprises distinctes).

Je suis le (la) seul(e) employé(e)	1
Entre 2 et 20	2
Entre 21 et 50	3
Entre 51 et 199	4
Entre 200 et 499	5
500 ou plus	6
Aucun (NE PAS LIRE)	7
NSP	8
NRP	9

Comme les conditions de travail peuvent varier en fonction du type de contrat de travail, seuls les travailleurs salariés ont été considérés dans cette étude, ce qui représente 4 260 répondants de l'enquête; les travailleurs autonomes (14,6 % de l'échantillon initial, dont 88,3 % sont concentrés

dans les petites entreprises employant 50 travailleurs ou moins) ont été exclus des analyses⁷. D'autre part, les salariés qui n'ont pas répondu ou qui ont répondu « aucun » à la question sur le nombre d'employés dans l'entreprise, ont également été éliminés des analyses. Ces exclusions représentent environ 17 % de la population totale visée par l'EQCOTESST (2007-2008). La population totale visée par notre étude est estimée à près de 3 millions de salariés.

3.2 Les variables de croisement

Afin de répondre aux objectifs de l'étude, les données ont été analysées selon cinq grandes thématiques, soit : les caractéristiques sociodémographiques, les caractéristiques de l'emploi principal, les horaires et avantages sociaux, l'environnement et les exigences de travail, la santé générale et les atteintes à la santé.

La définition de petite entreprise varie selon les pays et selon les dimensions prises en compte; toutefois, celle retenue par la présente étude (1 à 50 travailleurs) fait l'objet d'un assez large consensus dans le domaine de la SST (Walters, D., 2001; Eakin, J. M., Lamm, F., & Limborg, H. J., 2000; EU-OSHA-2016). Cette définition diffère légèrement de celle de Statistiques Canada (1 à 49 travailleurs). La plupart des résultats relatifs à la taille de l'entreprise dans l'étude de Vézina *et al.* (2011), comparent les PME de moins de 200 employés aux grandes entreprises de 200 employés et plus (p. 66 section 2.3.1.1). Nous avons donc adopté un codage qui distingue les petites entreprises (PE) de 1 à 50 salariés des moyennes entreprises (ME) de 51 à 199 salariés, et conservé la définition de grandes entreprises de Vézina *et al.* (2011) pour les entreprises de 200 employés et plus.

Pour les très petites entreprises, le choix de ventiler la catégorie PE (1 à 50 travailleurs) en deux sous-groupes d'entreprises employant 1 à 20 et 21 à 50 salariés est motivé entre autres par les résultats de certaines études qui suggèrent qu'il existe des différences significatives sur les plans de la capacité et des pratiques de prévention entre ces catégories (Antonsson, 1997; Champoux et Brun, 2003), mais aussi en raison des catégories de taille des entreprises disponibles dans l'EQCOTESST (2007 -2008) De plus, les exigences de prévention imposées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST,1979) relatives au programme de prévention s'appliquent différemment selon le secteur et le nombre d'employés (plus de 20 ou moins de 20 employés) (LSST, chapitre S-2.1, Règlement sur le programme de prévention), ce qui peut entraîner des différences quant à la prise en charge de la SST dans ces milieux de travail. Ainsi, aux fins des analyses présentées ici, la taille des entreprises a fait l'objet de deux codages qui ont été systématiquement testés. Le premier codage comporte trois catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus) et le deuxième, quatre catégories (TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus).

Le tableau 1 présente tous les croisements qui ont été effectués dans le cadre de l'étude; seuls les croisements significatifs sont décrits dans les résultats présentés dans les sections suivantes. On retrouve à l'annexe F le questionnaire complet de l'EQCOTESST (2007-2008). Pour en connaître davantage sur la construction des indices, la portée et les limites de l'enquête et des

⁷ Les principales caractéristiques des travailleurs autonomes sont présentées dans le rapport de l'EQCOTESST (Vézina *et al.*, 2011), sous-section 2.3.1.4, p. 71.

variables, consulter le glossaire ou encore le rapport et le cahier technique de l'EQCOTESST (2007-2008) (Vézina *et al.*, 2011; Traoré et Dumont, 2010).

Des mesures de prévalence des douleurs musculosquelettiques dans la thématique Santé générale et atteintes à la santé développées par Stock *et al.* (2011) ont été utilisées pour réaliser nos analyses. Pour y arriver, deux définitions ont été retenues, la première concerne l'ensemble des douleurs musculosquelettiques liées à l'emploi principal, tandis que la seconde porte sur les troubles musculosquelettiques (TMS) liés à l'emploi principal.

L'ensemble des **douleurs musculosquelettiques liées à l'emploi principal** comprennent les douleurs ressenties de *temps en temps, souvent ou tout le temps*, qui dérangent le travailleur durant ses activités et qui sont perçues comme étant liées partiellement ou complètement à l'emploi principal. Les douleurs d'origine traumatique accidentelle sont exclues. Cette définition cible la prévalence des douleurs à au moins une région corporelle; au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs. Les effectifs de prévalence de douleurs utilisés dans les croisements sont la somme de tous les salariés qui ont choisi une des trois modalités de réponse. Cette définition a été adaptée pour les fins de la présente étude et diffère légèrement de celle proposée par Stock *et al.* (2011) qui exclut les douleurs ressenties de *temps en temps*.

Les **troubles musculosquelettiques (TMS) liés à l'emploi principal** constituent un sous-ensemble des « douleurs musculosquelettiques liées à l'emploi principal » et réfèrent aux douleurs ressenties *souvent ou tout le temps*, qui dérangent la personne durant ses activités et sont perçues comme étant liées partiellement ou complètement à l'emploi principal. Les douleurs d'origine traumatique accidentelle et celles ressenties de *temps en temps* sont exclues de cette définition (Stock, S., Funes, A., Delisle, A., St-Vincent, M., Turcot, A., Messing, K., 2011). La présente étude s'intéresse à la prévalence des TMS à au moins une région corporelle; au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs. Les effectifs de prévalence de TMS utilisés dans les croisements sont la somme de tous les salariés qui ont choisi une des deux modalités de réponse. Des analyses supplémentaires pour des sous-populations de salariées n'ont été effectuées que pour la prévalence des TMS.

Comme l'intérêt est de documenter les douleurs perçues comme étant liées au travail, qu'elles aient été associées ou pas à des absences du travail, la définition proposée par Stock *et al.* (2011) concernant les douleurs musculosquelettiques a été ajustée pour répondre aux objectifs de l'étude. Toutefois, la seconde définition correspond à celle développée par Stock *et al.* (2011). Les douleurs et les TMS liés à l'emploi ont été analysés pour chaque région corporelle (cou, dos, membres supérieurs, membres inférieurs).

Tableau 1 Liste des variables de croisement

Thématique	Taille des entreprises	Sign ⁸	Variable de croisement	
1 - Caractéristique sociodémographique	Regroupement taille des entreprises en 3 catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	S	Groupes d'âge	
		NS	Sexe	
		NS	Pays de naissance	
		S	Scolarité complétée	
		S	Zone de résidence	
		S	Regroupement de régions administratives	
	Regroupement taille des entreprises en 4 catégories (TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	S	Groupes d'âge	
		NS	Sexe	
		NS	Pays de naissance	
		S	Scolarité complétée	
		S	Zone de résidence	
		S	Regroupement de régions administratives	
	2 - Caractéristique de l'emploi principal	Regroupement taille des entreprises en 3 catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	S	Catégorie professionnelle
			S	Type de profession
S			Regroupement de secteurs d'activité économique	
S			Groupes prioritaires de la CNESST	
S			Secteurs des biens et des services	
S			Secteurs public ou autres	
S			Durée d'emploi (ancienneté)	
S			Régime de travail (plein/partiel)	
S			Nombre d'heures travaillées dans l'emploi	
S			Syndicalisation	
S			Cumul d'emploi	
S			Indicateur d'insécurité d'emploi	
NS			Indicateur de précarité contractuelle	
S			Genre de rémunération	
S			Revenu d'emploi	
S	Emploi saisonnier			
	Regroupement taille des entreprises en 4 catégories	S	Catégorie professionnelle	
		S	Type de profession	
		S	Regroupement de secteurs	

⁸ Sign. : Significativité., NS signifie que le test global du Khi-deux est statistiquement non significatif au seuil de 0,05 tandis que le S signifie que le test global du khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 0,05

S : Test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %

NS : Test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %

Thématique	Taille des entreprises	Sign ⁸	Variable de croisement
	(TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)		d'activité économique
		S	Groupes prioritaires de la CNESST
		S	Secteurs des biens et des services
		S	Secteurs publics ou autres
		S	Durée d'emploi (ancienneté)
		S	Régime de travail (plein/partiel)
		S	Nombre d'heures travaillées dans l'emploi
		S	Syndicalisation
		S	Cumul d'emploi
		S	Indicateur d'insécurité d'emploi
		NS	Indicateur de précarité contractuelle
		S	Genre de rémunération
		S	Revenu d'emploi
S	Emploi saisonnier		
3 - Horaire et avantages sociaux	Regroupement taille des entreprises en 3 catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	S	Journées de vacances payées
		S	Congés de maladie payés
		S	Régime d'assurance salaire
		S	Régime de retraite
		NS	Travail la fin de semaine
	Regroupement taille des entreprises en 4 catégories (TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 et plus)	S	Journées de vacances payées
		S	Congés de maladie payés
		S	Régime d'assurance salaire
		S	Régime de retraite
		NS	Travail la fin de semaine

⁸ Sign. : Significativité., NS signifie que le test global du Khi-deux est statistiquement non significatif au seuil de 0,05 tandis que le S signifie que le test global du khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 0,05

S : Test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %

NS : Test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %

Thématique	Taille des entreprises	Sign. ⁸	Variable de croisement
4 - Environnement et exigences de travail	Regroupement taille des entreprises en 3 catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 et plus)	S	Travail émotionnellement exigeant
		S	Travail avec le public
		S	Situation de tension avec le public
		NS	Moyens pour faire un travail de qualité
		S	Possibilité de prendre une pause
		NS	Possibilité de modifier sa cadence
		NS	Exposition au bruit
		NS	Exposition aux vapeurs de solvants
		S	Manutention de charges lourdes sans aide
		S	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement
		S	Vibrations provenant d'outils à main
		NS	Vibrations provenant de grosses machines ou du sol
		S	Posture de travail debout
		S	Travail à l'ordinateur
		NS	Conduite de véhicule
		S	Indice de cumul général des exigences physiques
		S	Indice de cumul des exigences physiques au dos Indice de cumul des exigences physiques aux membres supérieurs
	Regroupement taille des entreprises en 4 catégories (TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	S	Travail émotionnellement exigeant
		S	Travail avec le public
		S	Situation de tension avec le public
		S	Moyens pour faire un travail de qualité
		S	Possibilité de prendre une pause
		NS	Possibilité de modifier sa cadence

⁸ Sign. : Significativité., NS signifie que le test global du Khi-deux est statistiquement non significatif au seuil de 0,05 tandis que le S signifie que le test global du khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 0,05

S : Test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %

NS : Test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %

		S	Exposition au bruit
		NS	Exposition aux vapeurs de solvants
		S	Manutention de charges lourdes sans aide
		S	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement
		S	Vibrations provenant d'outils à main
		NS	Vibrations provenant de grosses machines ou du sol
		S	Posture de travail debout
		S	Travail à l'ordinateur
		S	Conduite de véhicule
		S	Indice de cumul général des exigences physiques
		S	Indice de cumul des exigences physiques au dos
		NS	Indice de cumul des exigences physiques aux membres supérieurs
5 - Santé générale et atteintes à la santé	Regroupement taille des entreprises en 3 catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	NS	Perception de l'état de santé général
		NS	Présentéisme
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal
		S	Prévalence de TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal
		S	Prévalence de douleurs musculosquelettiques au cou liées à l'emploi principal
		NS	Prévalence de TMS au cou liés à l'emploi principal
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques au dos liées à l'emploi principal

⁸ Sign. : Significativité., NS signifie que le test global du Khi-deux est statistiquement non significatif au seuil de 0,05 tandis que le S signifie que le test global du khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 0,05

S : Test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %

NS : Test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %

Thématique	Taille des entreprises	Sign. ⁸	Variable de croisement
		NS	Prévalence de TMS au dos liés à l'emploi principal
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques aux membres supérieurs liées à l'emploi principal
		NS	Prévalence de TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal
		S	Prévalence de douleurs musculosquelettiques aux membres inférieurs liées à l'emploi principal
		S	Prévalence de TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal
		NS	Accident du travail
	Regroupement taille des entreprises en 4 catégories (TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus)	NS	Perception de l'état de santé général
		S	Présentéisme
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques au cou liées à l'emploi principal
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques au dos liées à l'emploi principal
		NS	Prévalence de douleurs musculosquelettiques aux membres supérieurs liées à l'emploi principal
		S	Prévalence de douleurs musculosquelettiques aux membres inférieurs liées à l'emploi principal
NS	Accident du travail		

⁸ Sign. : Significativité., NS signifie que le test global du Khi-deux est statistiquement non significatif au seuil de 0,05 tandis que le S signifie que le test global du khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 0,05

S : Test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %

NS : Test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %

3.3 Analyses et interprétations

Les résultats présentés reposent sur des analyses bivariées, c'est-à-dire le croisement de variables décrivant diverses facettes du contexte de travail (caractéristiques sociodémographiques des travailleurs, caractéristiques de l'emploi principal, horaires et avantages sociaux, environnement et exigences de travail) et de la santé avec la variable taille des entreprises. Conformément à la méthodologie utilisée lors de l'enquête, les analyses utilisent le test khi-deux de Pearson avec corrections de Rao-Scott et de Satterthwaite. Les coefficients de variation (CV)⁹ ont été calculés pour valider la précision des estimations. Les résultats sont présentés à l'aide de tableaux et sont décrits sous la forme de faits saillants. Notons qu'en raison des arrondissements décimaux, certains totaux peuvent différer de la somme des parties. Par ailleurs, à la fin de chaque section de résultats, un aperçu des effets SST possibles des associations décrites est présenté

L'étude initiale de Vézina *et al.* (2011) a produit un certain nombre de croisements bivariés entre les conditions de travail et d'emploi et une version détaillée de la taille des entreprises, présentés dans la section 5 du Rapport Annexe (p. 134-135). Toutefois, la taille des entreprises n'était pas l'objet de l'étude, et ces résultats n'ont pas été analysés et présentés. Comme la présente étude exclut les travailleurs autonomes, environ 17 % de la population totale visée par l'EQCOTESST (2007-2008), et que les catégories de taille des entreprises diffèrent de celles utilisées dans le rapport de Vézina *et al.*, 2011, il était justifié de présenter de nouvelles analyses plus détaillées.

Rappelons qu'aux fins des analyses présentées ici, la taille des entreprises a fait l'objet de deux codages qui ont été systématiquement testés. Le premier codage comporte trois catégories (PE : 1 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus) et le deuxième, quatre catégories (TPE : 1 à 20, PE : 21 à 50, ME : 51 à 199, GE : 200 ou plus). Dans l'ensemble, les croisements avec la taille des entreprises en trois et en quatre modalités produisent des résultats similaires. Dans une majorité de cas, le codage plus détaillé n'apporte pas réellement d'information supplémentaire, en raison des profils similaires des deux sous-catégories des petites entreprises. Aussi, le codage en trois catégories a été privilégié pour la présentation des résultats. Dans les cas où le codage en quatre catégories ajoute une information utile, les résultats sont présentés en annexe et commentés dans la synthèse des résultats.

Par ailleurs, afin d'être en mesure de bien distinguer les PE des ME et des GE, des analyses comparatives deux à deux entre PE/ME, ME/GE et PE/GE selon les différentes variables de croisement ont également été effectuées. Les résultats de ces tests se retrouvent sous forme de notes au bas de chaque tableau de résultats. Dans le cas du codage à quatre tailles des entreprises, des analyses deux à deux ont été effectuées entre TPE/PE, TPE/ME, TPE/GE, PE/ME, PE/GE, ME/GE. Notons que pour certains croisements, les ME ne se distinguent ni des PE ni des GE en raison du chevauchement des intervalles de confiance.

Les analyses présentées dans les tableaux décrivent en priorité la répartition des salariés des différentes tailles des entreprises en fonction d'une caractéristique donnée. Par exemple, « Les salariés de PE sont proportionnellement les plus nombreux (19,4 %) à travailler moins de 30 heures par semaine ». Quand cela est jugé pertinent, une autre information est ajoutée dans le

⁹ Mesure relative de la précision d'une estimation. Elle est définie par le ratio de l'erreur-type de cette estimation rapportée à cette estimation. Plus le coefficient de variation est petit, plus précise est l'estimation.

commentaire; cette fois, c'est la répartition des salariés qui présentent une caractéristique donnée en fonction de la taille des entreprises qui est décrite : « Par ailleurs, la moitié des salariés (50,9 %) qui travaillent moins de 30 heures par semaine se retrouvent dans les PE ».

Des analyses bivariées supplémentaires sur des sous-populations en contrôlant une troisième variable ont également été réalisées, dans le but d'obtenir un portrait plus précis sur des aspects ciblés. Ces résultats sont ainsi présentés dans la thématique Environnement et exigences de travail pour l'exposition à la manutention de charges lourdes (tableau 7) et dans la thématique Santé générale et atteintes à la santé pour les douleurs musculosquelettiques (tableaux 8, 9 et 10). L'association entre la taille des entreprises et toutes les variables qui décrivent les atteintes à la santé a notamment été testée pour les variables suivantes : sexe, âge, scolarité, type de profession, catégorie professionnelle, regroupements des secteurs d'activité, groupes prioritaires¹⁰ de la CNESST, présence syndicale, heures de travail, durée d'emploi, insécurité d'emploi, nombre de congés de maladies payés, cumul des exigences physiques, manutention des charges lourdes.

À moins d'indication contraire, tous les résultats présentés et toutes les différences signalées sont statistiquement significatives à un seuil de 0,05 et les estimations ont été pondérées afin d'inférer les résultats à l'ensemble de la population visée par l'étude (Voir en annexe la pondération utilisée, tel que décrit dans le rapport de Vézina *et al.*, 2011). La pondération attribuée à chaque répondant le poids statistique qu'il représente au sein de la population visée, ce qui permet d'effectuer des analyses qui ne se restreignent pas à la description de l'échantillon mais décrivent l'ensemble de la population visée par l'enquête. Tous les tests statistiques ont été réalisés en tenant compte du plan de sondage de l'EQCOTESST (2007-2008).

¹⁰ La réglementation assujettit divers secteurs d'activité économique à des mécanismes de prévention. Ces secteurs ont été regroupés en 6 groupes dits « groupes prioritaires », selon la similitude de l'activité économique et de la fréquence et de la gravité des lésions. Toutefois, seuls les groupes 1 et 2 doivent se soumettre à tous les mécanismes de prévention prévus par la LSST. Pour connaître les secteurs économiques inclus dans chaque groupe prioritaire, voir l'annexe A.

4. RÉSULTATS

4.1 Distribution des salariés selon la taille des entreprises

Comme mentionné précédemment, dans la base de données, le sous-groupe à l'étude porte sur 4 260 répondants dont 1 521 sont dans les PE, 713 dans les ME et 2 026 dans les GE. Ainsi, une fois les données pondérées, au Québec, en 2007-2008, 37,7 % des salariés visés par l'étude étaient à l'emploi des PE, 17,1 % œuvraient dans les ME et 45,2 % dans les GE (Tableau 2). Considérant la population visée par l'étude, on estime à environ 1,1 million les salariés concentrés dans les PE, à un peu plus de 500 000 les salariés des ME et à 1,3 million les salariés des GE. Pour le regroupement en quatre catégories de tailles on observe qu'un peu moins de 700 000 étaient concentrés dans les TPE (1 à 20 salariés) et un peu plus de 400 000 dans les PE (51 à 50 salariés).

Tableau 2 Répartition (%) des salariés selon la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Regroupement T3	Salariés	
	(%)	Pe* (x)1000
PE (1-50)	37,7 %	1 115
ME (51-199)	17,1 %	507
GE (200 +)	45,2 %	1 338
Total	100 %	2 960
Regroupement T4		
TPE (1-20)	23,2 %	685
PE (21-50)	14,5 %	430
ME (51-199)	17,1 %	507
GE (200 +)	45,2 %	1 338
Total	100 %	2 960

*Pe : Population estimée

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008*.

4.2 Portrait des caractéristiques des salariés selon la taille des entreprises

La présentation des résultats est subdivisée en sections qui correspondent à cinq groupes de données : caractéristiques sociodémographiques, caractéristiques de l'emploi principal, horaires et avantages sociaux, environnement et exigences de travail, santé générale et atteinte à la santé. Les résultats sont présentés sous forme de tableaux de données et de faits saillants. Chaque section se conclut par une courte synthèse.

4.2.1 Caractéristiques sociodémographiques

Tableau 3 Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques sociodémographiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Caractéristique sociodémographique	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
Groupes d'âge^{sabc}				
15-24	18,1 %	12,5 %	8,8 %	12,9 %
25-44	44,1 %	48,8 %	48,7 %	47,0 %
45-54	25,9 %	27,3 %	30,9 %	28,4 %
55 ans ou plus	12,0 %	11,4 %	11,7 %	11,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Scolarité complétée^{sc}				
Primaire ou moins	15,7 %	16,9 %	7,8 %	12,3 %
Secondaire	38,4 %	34,1 %	28,5 %	33,2 %
Collégial	23,5 %	24,6 %	28,6 %	26,0 %
Universitaire	22,4 %	24,4 %	35,1 %	28,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*, 2007-2008.

Les sous-sections qui suivent présentent l'analyse des données du Tableau 3.

4.2.1.1 Groupes d'âge

- Environ les trois quarts des salariés visés par l'enquête avaient entre 25 et 54 ans en 2007-2008. Les salariés âgés de 25 à 44 ans constituaient le groupe le plus important avec 47,0 % des effectifs.
- L'âge des salariés varie en fonction de la taille de l'entreprise. Les salariés sont plus jeunes dans les PE, et se distinguent de ceux des ME et des GE qui sont globalement plus âgés.
- Les jeunes salariés de 15 à 24 ans sont proportionnellement plus nombreux dans les PE (18,1 %). Par ailleurs, 52,7 % de tous les jeunes salariés se retrouvent dans les PE (données non présentées).

- Les salariés âgés de 45 à 54 ans sont en proportion plus nombreux dans les GE (30,9 % c. 25,9 %). Par ailleurs, la moitié des salariés âgés de 45 à 54 ans (49,2 %) est à l'emploi d'une GE (données non présentées).

4.2.1.2 Scolarité complétée

- Au Québec, en 2007-2008, 12,3 % des salariés avaient complété leur scolarité primaire, un tiers des salariés avait terminé ses études secondaires (33,2 %), plus d'un travailleur sur quatre avait obtenu le diplôme d'études collégiales (26,0 %) et une proportion légèrement plus élevée avait fait des études universitaires (28,5 %).
- Dans l'ensemble, la répartition des salariés selon la scolarité complétée et la taille des entreprises présente des différences significatives. En effet, les PE et les ME se distinguent significativement des GE, tandis qu'on n'observe pas de différence entre les PE et les ME à cet égard.
- Les salariés moins scolarisés sont en proportion plus nombreux dans les PE et les ME comparativement aux GE. En effet, un peu plus de la moitié des salariés des PE (54,1 %) et des ME (51 %) a une scolarité qui ne dépasse pas le secondaire. Par ailleurs, près de la moitié (48,0 %) des salariés qui ont obtenu un diplôme d'études primaires se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Près de deux salariés des GE sur trois (63,7 %) ont réussi leurs études collégiales ou universitaires. Par ailleurs, un diplômé du collégial sur deux (49,7 %), et plus de la moitié (56,0 %) des salariés qui ont un diplôme universitaire se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.1.3 Synthèse : Taille des entreprises, caractéristiques sociodémographiques et SST

Les données indiquent que les PE regroupent les plus fortes proportions de jeunes salariés âgés de 15 à 24 ans et de salariés les moins scolarisés. Les salariés des PE se distinguent de ceux des ME et des GE avec la proportion la plus élevée de jeunes salariés, mais, les PE et les ME présentent des proportions similaires de salariés faiblement scolarisés. Le contraste est particulièrement prononcé avec le profil des salariés des grandes entreprises qui regroupent les plus forts effectifs de salariés les plus scolarisés.

L'âge et la scolarité sont des variables fréquemment étudiées en SST. En particulier chez les salariés les plus jeunes et ceux qui sont moins scolarisés, l'expérience professionnelle réduite et une certaine instabilité professionnelle constituent des facteurs qui sont associés à un risque de lésion professionnelle accru (Gervais, Massicotte, Champoux, 2006; Ledoux, Fournier, Champoux, Prud'homme, Laberge, Arousseau, Ouellet, Chatigny, 2013; Godin, Laplante, Ledoux, Vultur et Dimbuence, 2009).

D'autres caractéristiques sociodémographiques ont été analysées en relation avec la taille des entreprises. Des résultats significatifs ont ainsi été obtenus dans les analyses qui considéraient la

zone et les régions administratives de résidence des salariés. Comme il est plus difficile de mettre ces résultats en relation avec des effets SST possibles, il n'a pas été jugé pertinent de les commenter. Les résultats se retrouvent toutefois à l'annexe B.

4.2.2 Caractéristiques de l'emploi principal

Tableau 4 Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques de l'emploi principal et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Caractéristique de l'emploi	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
<i>Catégorie professionnelle^{sbc}</i>				
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	6,8 %	5,8 %*	6,7 %	6,6 %
Professionnels	11,0 %	14,0 %	22,1 %	16,5 %
Semi-professionnels et techniciens	14,7 %	13,4 %	18,5 %	16,2 %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	5,1 %	7,4 %*	6,1 %	6,0 %
Personnel de bureau	14,3 %	13,6 %	14,9 %	14,5 %
Ouvriers qualifiés	15,8 %	11,7 %	10,1 %	12,5 %
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	32,3 %	34,1 %	21,6 %	27,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Type de profession^{sbc}</i>				
Manuel	30,0 %	30,7 %	23,3 %	27,1 %
Non manuel	41,3 %	44,4 %	56,3 %	48,6 %
Mixte	28,7 %	24,9 %	20,4 %	24,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Regroupement de secteurs d'activité économique^{sabc}</i>				
Industries primaires, services publics et construction	10,2 %	6,1 %*	5,0 %	7,1 %
Industries manufacturière et services de réparation et entretien	13,2 %	22,3 %	19,6 %	17,6 %
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	16,2 %	10,2 %	3,6 %	9,4 %
Soutien à la production	15,7 %	14,9 %	20,2 %	17,6 %
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	4,8 %	6,7 %*	5,0 %	5,2 %
Commerce	23,4 %	21,0 %	11,5 %	17,6 %
Soins de santé et assistance sociale	9,7 %	6,5 %*	14,0 %	11,1 %
Enseignement	4,3 %	8,6 %	9,6 %	7,4 %
Services gouvernementaux et parapublics	2,6 %*	3,6 %*	11,5 %	6,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Groupes prioritaires de la CNESST^{sabc}</i>				
I	10,8 %	10,4 %	5,7 %	8,4 %

Caractéristique de l'emploi	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	Total
II	2,1 % *	4,0 % *	6,1 %	4,2 %
III	8,8 %	12,7 %	20,5 %	14,8 %
IV	26,3 %	24,1 %	12,6 %	19,7 %
V	30,1 %	25,7 %	21,1 %	25,3 %
VI	21,9 %	23,0 %	34,0 %	27,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Durée d'emploi^{sabc}</i>				
Moins de 2 ans	33,6 %	28,4 %	20,8 %	26,9 %
Entre 2 et 9 ans	41,9 %	39,0 %	37,3 %	39,3 %
10 ans ou +	24,5 %	32,7 %	41,9 %	33,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Régime de travail^{sac}</i>				
Temps plein (30 heures et +)	82,5 %	87,2 %	89,5 %	86,4 %
Temps partiel (entre 15 et 29 heures)	17,5 %	12,8 %	10,5 %	13,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Heures de travail à l'emploi^{sbc}</i>				
Moins de 30 heures	19,4 %	14,1 %	10,2 %	14,3 %
30 à 39	30,8 %	32,5 %	41,7 %	36,1 %
40	33,7 %	35,0 %	30,6 %	32,5 %
Plus de 40	16,1 %	18,4 %	17,5 %	17,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Présence syndicale^{sabc}</i>				
Syndiqué	20,6 %	38,2 %	57,9 %	40,5 %
Non syndiqué	79,4 %	61,8 %	42,1 %	59,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Indicateur d'insécurité d'emploi^{sabc}</i>				
Oui	40,7 %	35,5 %	28,3 %	34,2 %
Non	59,3 %	64,5 %	71,7 %	65,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Genre de rémunération^{sbc}</i>				
Fixe	82,7 %	82,9 %	87,9 %	85,1 %
Variable	17,3 %	17,1 %	12,1 %	14,9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Revenu d'emploi^{sac}</i>				
Moins de 20 000 \$	28,6 %	16,8 %	8,5 %	17,5 %
Entre 20 000 \$ et 39 999 \$	42,5 %	38,9 %	31,3 %	36,8 %
Entre 40 000 \$ et 59 999 \$	18,1 %	24,9 %	31,9 %	25,5 %
Entre 60 000 \$ et 99 999 \$	8,8 %	15,9 %	24,0 %	16,9 %

Caractéristique de l'emploi	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
100 000 \$ ou +	2,0 % *	3,5 % *	4,3 %	3,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008*.

Les sous-sections qui suivent présentent l'analyse des données du Tableau 4.

4.2.2.1 Catégorie professionnelle

- Les salariés québécois étaient fortement concentrés, à hauteur de 60,2 %, dans trois catégories professionnelles principales en 2007-2008. Le personnel et les ouvriers non qualifiés constituaient la catégorie la plus importante avec 27,8 % des salariés, suivis par la catégorie des professionnels avec 16,5 % et celle des semi-professionnels et techniciens avec 16,2 %.
- Dans l'ensemble, la répartition des salariés selon la catégorie professionnelle varie en fonction de la taille des entreprises. Ainsi, les salariés des PE et des ME se distinguent significativement de ceux des GE.
- Dans les PE (32,3 %) et les ME (34,1 %), le personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres constituent la catégorie la plus importante. Par ailleurs, près de la moitié (47,7 %) de tous les ouvriers qualifiés se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Dans les GE, les professionnels (22,1 %), le personnel et ouvriers non qualifiés (21,6 %), et les semi-professionnels et techniciens (18,5 %) regroupent le plus gros des effectifs. Par ailleurs, 51,6 % des semi-professionnels et techniciens, et 60,4 % de tous les professionnels, sont à l'emploi des GE (données non présentées).

4.2.2.2 Type de profession

- En 2007-2008, près de la moitié des salariés québécois (48,6 %) occupait une profession non-manuelle; les autres salariés se distribuaient presque également dans les catégories manuelle ou mixte.
- Dans l'ensemble, la répartition des salariés selon le type de profession varie d'une catégorie de taille d'entreprise à une autre. Ainsi, les salariés des PE et des ME se distinguent significativement de ceux des GE quant au type de profession occupée.

- Les salariés des PE et ME sont proportionnellement les plus nombreux à occuper des professions manuelles (30,0 % c. 30,7 %) et mixtes (28,7 % c. 24,9 %).
- Dans les GE, les proportions de salariés occupant une profession manuelle (23,3 %) ou mixte (20,4 %) sont plus petites; plus de la moitié des salariés (56,3 %) occupe une profession non-manuelle. Par ailleurs, 52,3% de tous les salariés occupant un emploi non-manuel se concentrent dans les GE (données non présentées).

4.2.2.3 Regroupements de secteurs d'activité économique

- Les trois regroupements sectoriels où se retrouvent les plus importants effectifs de main-d'œuvre sont les industries manufacturières (17,6 %), le soutien à la production (17,6 %) et le commerce (17,6 %). Dans ces trois regroupements se retrouvent un peu plus de la moitié des salariés québécois visés par l'étude.
- La répartition des salariés selon les regroupements sectoriels d'activité varie de manière significative en fonction de la taille des entreprises.
- Plus de la moitié des salariés des PE (55,3 %) est concentrée dans les regroupements du commerce (23,4 %), de l'hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, arts et spectacles (16,2 %) et du soutien à la production (15,7 %). Par ailleurs, près de deux salariés sur trois (64,5 %) du regroupement de l'hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, arts et spectacles et 50,0 % des salariés du commerce sont à l'emploi de PE (données non présentées). Un salarié des PE sur dix (10,2 %) est employé dans le regroupement des industries primaires, des services publics, de la construction; par ailleurs, plus de la moitié des salariés des industries primaires, des services publics, de la construction se retrouvent dans les PE (53,7 %) (données non présentées). L'analyse réalisée avec la version plus détaillée de la taille des entreprises révèle que les salariés des PE sont en fait davantage concentrés dans les plus petites entreprises employant de 1 à 20 travailleurs dans ces regroupements sectoriels que dans celles qui en comptent entre 21 et 50 (données non présentées).
- La distribution des salariés des ME selon les regroupements sectoriels présente des similitudes avec celle des PE ou des GE, selon le cas. Les salariés des ME se distinguent par leur répartition en forte proportion dans deux secteurs, les industries manufacturières (22,3 %) et le commerce (21,0 %).
- Le profil des salariés des GE sur le plan des regroupements sectoriels les distingue de ceux des entreprises d'autres tailles. Les salariés des GE sont fortement concentrés dans les regroupements du soutien à la production (20,2 %), des industries manufacturières (19,6 %), des soins de santé-assistance sociale (14,0 %) et des services gouvernementaux et parapublics (11,5 %), ainsi que dans l'enseignement (9,6 %). Dans chacun de ces regroupements sectoriels, au moins la moitié de tous les salariés se retrouve dans les GE (données non présentées).

4.2.2.4 Groupes prioritaires¹¹ de la CNESST

- Près de trois salariés québécois sur quatre (72,6 %) sont regroupés dans les groupes prioritaires 4, 5 et 6 de la CNESST, alors que 8,4 % sont à l'emploi des entreprises du groupe 1. Pour sa part, le groupe 2 rassemble 4,2 % des salariés tandis que 14,8 % des salariés se concentrent dans le groupe prioritaire 3.
- Les salariés des trois catégories de taille des entreprises se répartissent différemment selon les groupes prioritaires.
- Les salariés des PE sont proportionnellement plus fortement concentrés (78,3 %) dans les trois groupes 4, 5 et 6. Par ailleurs, près de la moitié des salariés (48,4 %) du premier groupe prioritaire se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- La répartition selon les groupes prioritaires des salariés à l'emploi des ME s'apparente à celle des salariés des PE pour les groupes 1, 4 et 6, et est proche de la moyenne globale pour les groupes 2, 3 et 5.
- La répartition des effectifs dans les GE contraste fortement avec celle des PE. Les salariés des GE sont globalement plus présents dans les groupes prioritaires 1, 2 et 3 (33,3 %). Toutefois, une proportion aussi importante des salariés des GE (34,0 %) se retrouve dans le groupe 6, où ils représentent 55,7 % des salariés (données non présentées). Par ailleurs, environ les deux tiers des salariés des groupes prioritaires 2 (64,8 %) et 3 (62,7 %) se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.2.5 Durée d'emploi (ancienneté)

- Près de quatre salariés sur dix (39,3 %) déclarent une ancienneté de 2 à 9 ans dans l'emploi principal, 33,8 % une ancienneté de 10 ans ou plus, et 26,9 % rapportent une durée d'emploi inférieure à deux ans.
- La répartition des salariés selon les trois catégories de taille des entreprises et la durée d'emploi présentent des différences significatives.
- Les salariés des PE sont en proportion plus nombreux que ceux des ME et des GE à cumuler moins de deux ans d'ancienneté dans l'emploi principal (33,6 %). Par ailleurs, près de la moitié des salariés (47,1 %) qui ont une ancienneté de moins de 2 ans se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Les salariés des GE sont en proportion plus nombreux à cumuler plus de 10 années d'ancienneté dans l'emploi (41,9 %). Par ailleurs, plus de la moitié des salariés qui

¹¹ Voir annexe A pour plus d'informations sur la composition des groupes prioritaires de la CNESST.

rapportent une ancienneté de plus de 10 années (56,1 %) se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.2.6 Régime de travail (temps plein/temps partiel)

- Un emploi à temps partiel (entre 15 et 29 heures) était rapporté par 13,6 % des salariés en 2008-2009, alors que la vaste majorité des salariés (86,4 %) occupait un emploi à temps plein (30 heures et plus).
- La répartition des salariés selon le régime de travail et la taille des entreprises présente des différences significatives. Les salariés des PE se distinguent significativement de ceux des ME et des GE, alors qu'on n'observe pas de différence entre les ME et les GE à cet égard.
- Les salariés des PE sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi à temps partiel (17,5 %). Par ailleurs, près de la moitié des salariés (48,7 %) qui occupent un emploi à temps partiel se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Dans les GE, seuls 10,5 % des salariés rapportent un régime de travail à temps partiel.

4.2.2.7 Heures de travail à l'emploi

- Les salariés québécois se répartissaient globalement en deux groupes égaux en 2007-2008, selon qu'ils travaillaient moins de 40 heures par semaine dans leur emploi principal ou 40 heures ou plus. Les plus gros effectifs se situaient dans la catégorie des salariés qui travaillaient entre 30 et 39 heures par semaine, 36,1 %, suivis par les salariés qui rapportaient travailler précisément 40 heures par semaine, 32,5 %. De plus petites proportions de salariés rapportent plus de 40 heures de travail (17,1 %) ou moins de 30 heures de travail par semaine (14,3 %).
- La répartition des durées de la semaine de travail de l'emploi principal varie de façon significative selon la taille des entreprises. Les PE et les ME présentent ici des profils similaires, contrastés avec ceux des GE.
- Les salariés de PE sont proportionnellement les plus nombreux (19,4 %) à travailler moins de 30 heures par semaine. Par ailleurs, la moitié des salariés (50,9 %) qui travaillent moins de 30 heures par semaine se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Les salariés des ME sont proportionnellement les plus nombreux à travailler 40 heures par semaines ou plus.
- Les salariés des GE sont en proportion les plus nombreux à travailler hebdomadairement entre 30 et 39 heures (41,7 %). Par ailleurs, plus de la moitié (52,4 %) des salariés qui travaillent entre 30 et 39 heures par semaine se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.2.8 Syndicalisation

- En 2007-2008, 40,5 % des salariés québécois rapportaient être couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.
- La répartition des salariées quant à la syndicalisation diffère significativement selon la taille des entreprises. La proportion de salariés syndiqués augmente significativement avec la taille des entreprises.
- Les salariés des PE sont en proportion beaucoup plus nombreux (79,4 %) à être non-syndiqués. Les différences sont plus accentuées lorsqu'on distingue les entreprises qui comptent entre 1 et 20 salariés de celles qui en comptent entre 21 et 50. Dans les entreprises comptant entre 1 et 20 salariés, 83,6 % d'entre eux sont non-syndiqués comparativement à 72,7 % pour les entreprises de 21 à 50 salariés (données non présentées).
- Les salariés des GE sont en proportion les plus nombreux à être syndiqués (57,9 %). Par ailleurs, parmi les salariés syndiqués, près de deux sur trois (64,7 %) se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.2.9 Indicateur d'insécurité d'emploi¹²

- Un tiers des salariés québécois (34,2 %) rapportait de l'insécurité dans leur emploi en 2007-2008.
- La proportion des salariés qui rapportent de l'insécurité dans leur emploi diminue avec l'augmentation de la taille des entreprises.
- Les salariés des PE sont en proportion les plus nombreux (40,7 %) à rapporter de l'insécurité d'emploi. Par ailleurs, un peu moins de la moitié (44,8 %) des salariés qui rapportent l'insécurité d'emploi sont à l'emploi de PE (données non présentées).
- Les salariés des ME se situent dans une position intermédiaire entre ceux des PE et ceux des GE, 35,5 % d'entre eux rapportant de l'insécurité dans leur emploi.
- Les salariés des GE sont en proportion les moins nombreux à rapporter de l'insécurité dans leur emploi (28,3 %).

4.2.2.10 Genre de rémunération

- La forte majorité des salariés québécois (85,1 %) avait accès à une rémunération fixe¹³ en 2007-2008.

¹² Un travailleur est considéré comme vivant de l'insécurité d'emploi s'il remplit l'une ou l'autre des deux conditions suivantes : être d'accord ou fortement d'accord avec l'idée que sa sécurité d'emploi est faible; avoir connu une période de chômage au cours des deux dernières années.

- La répartition des salariés selon le genre de rémunération varie avec la taille des entreprises. Les salariés des GE se distinguent significativement de ceux des PE et des ME, alors qu'on n'observe pas de différence entre les PE et les ME à cet égard.
- Les salariés des PE (17,3 %) et ceux des ME (17,1 %) sont en proportion les plus nombreux à rapporter une rémunération variable. Par ailleurs, 43,6 % des salariés qui rapportent une rémunération variable se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Dans les GE, la rémunération variable ne touche que 12,1 % des salariés.

4.2.2.11 Revenu d'emploi

- C'est dans la fourchette des revenus d'emploi situés entre 20 000 et 39 999 \$ que se retrouvait la plus forte proportion de salariés québécois en 2007-2008, avec 36,8 % des effectifs, suivie de la catégorie des revenus d'emploi situés entre 40 000 et 59 000 \$, avec 25,5 % des effectifs.
- La répartition des salariés selon différentes tranches de revenus d'emploi varie significativement en fonction de la taille des entreprises. Les revenus d'emploi tendent globalement à augmenter avec la taille des entreprises.
- Les salariés des PE sont en proportion beaucoup plus nombreux dans la catégorie de revenus situés entre 20 000 et 39 999 \$ (42,5 %), ainsi que dans la catégorie des salariés gagnant moins de 20 000 \$ (28,6 %). Par ailleurs, parmi les salariés dont le revenu est inférieur à 20 000 \$, 61,7 % se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Les salariés des GE sont proportionnellement plus nombreux que ceux des PE et des ME dans les catégories de revenus de 40 000 à 59 000 \$ (31,9 %), 60 000 à 99 000 \$ (24,0 %) et 100 000 \$ ou plus (4,3 %). Par ailleurs, dans les trois catégories de revenu supérieur à 40 000 \$, plus de la moitié des salariés se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.2.12 Synthèse : Taille des entreprises, caractéristiques de l'emploi principal et SST

En ce qui a trait à l'emploi, les salariés des petites entreprises de 50 travailleurs ou moins (PE) présentent un bon nombre de caractéristiques distinctives. Ils se distinguent des salariés des grandes entreprises de 200 travailleurs ou plus par chacune des caractéristiques décrites, et de ceux des entreprises moyennes de 51 à 199 salariés par sept des dix caractéristiques décrites.

En ce qui a trait au type de profession et aux catégories professionnelles, les profils des salariés des PE et des ME sont assez similaires. On retrouve dans les PE et les ME les plus fortes proportions de salariés dont le niveau de qualification est moins élevé. Les salariés occupant des

¹³ La rémunération fixe correspond à un salaire qui est le même d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, alors que le salaire variable est susceptible de changer en fonction de différents facteurs (par ex. le rendement, le nombre d'actes, une commission, etc.) (Vézina *et al.*, 2011).

emplois manuels et mixtes y sont aussi plus nombreux que dans les GE. Dans les PE et les ME, les ouvriers qualifiés, de même que le personnel et ouvriers non qualifiés et les manœuvres constituent les catégories professionnelles les plus importantes, tandis que les professionnels, semi-professionnels et techniciens sont plus présents dans les GE.

En ce qui a trait à la répartition selon les secteurs d'activité économique, les salariés des PE se distinguent à la fois de ceux des ME et des GE. Les salariés des PE sont fortement concentrés dans les regroupements du commerce, de l'hébergement-restauration, services personnels et aux organisations, arts et spectacles et celui des industries primaires, des services publics et de la construction. Ce sont en fait les salariés des très petites entreprises, celles de 1 à 20 salariés, qui sont proportionnellement les plus fortement concentrés dans ces regroupements sectoriels (données non présentées). Des proportions importantes des salariés des ME se retrouvent également dans le secteur du commerce, mais ils sont surtout regroupés dans ceux des industries manufacturières, et du transport et de l'entreposage. Les salariés des GE présentent globalement un profil différent, et sont plutôt concentrés dans les secteurs du soutien à la production, des industries manufacturières, ainsi que des soins de santé, des services gouvernementaux et de l'enseignement.

Au regard de la durée de l'emploi, du régime de travail, des heures de travail à l'emploi, de l'insécurité d'emploi, de la syndicalisation et du revenu d'emploi, les salariés des PE se distinguent également de ceux des ME et des GE. Ainsi, la proportion de salariés des PE qui ont une ancienneté de moins de 2 ans est significativement plus importante que celles des ME et des GE. Les PE regroupent par ailleurs près de la moitié des salariés qui occupent un emploi à temps partiel, la moitié des salariés qui travaillent moins de 30 heures par semaine, un peu moins de la moitié des salariés qui rapportent de l'insécurité d'emploi, huit sur dix des salariés non-syndiqués, et les plus fortes proportions de salariés qui déclarent une rémunération variable et dont les revenus d'emploi sont les plus faibles. En ce qui concerne le genre de rémunération toutefois, la même proportion des salariés des PE et des ME indique recevoir une rémunération variable. Concernant les heures travaillées dans l'emploi principal, les salariés des PE se distinguent significativement de ceux des GE, mais présentent un profil similaire à celui des salariés des ME. Les salariés des PE et des ME sont proportionnellement moins nombreux que ceux des GE à travailler entre 30 et 39 heures par semaine; les salariés des PE sont toutefois plus nombreux à travailler moins de 30 heures, ceux des ME, 40 heures par semaine ou plus. Le fait de travailler moins de 30 heures hebdomadairement peut être associé à l'insécurité et à la précarité de l'emploi dans les PE. Les heures travaillées sont par ailleurs considérées comme une estimation du temps d'exposition à certaines contraintes et exigences du travail, qui peuvent avoir des effets sur la SST (Duguay, Boucher, Busque et Prud'homme, 2014). L'information sur la durée du travail vient donc recouper d'autres données sur l'intensité de l'exposition à des contraintes spécifiques. Compte tenu des heures travaillées, certains salariés des PE pourraient bénéficier d'une exposition réduite.

L'information sur les caractéristiques de l'emploi documente plusieurs facettes des contextes de travail associés aux risques professionnels dans les PE. Les emplois manuels, surtout, ainsi que les emplois mixtes, dans une moindre mesure, sont globalement associés à des niveaux de risques professionnels plus élevés que ceux des emplois non-manuels. Les emplois peu qualifiés sont également liés à un risque professionnel accru (Duguay, Busque, Lebeau, Boucher,

Prud'homme, 2016; Duguay, Boucher, Busque, Prud'homme et Vergara, 2012; Eakin, Lamm, et Limborg, 2000). L'information sur les secteurs d'activité économique renseigne sur des déterminants organisationnels et techniques des risques. D'une part, les industries primaires, les services publics et la construction sont associés à des probabilités élevées d'accidents et de maladies professionnelles (Duguay *et al.*, 2012). Le taux de syndicalisation dans ces secteurs est élevé, même si ce facteur de protection reconnu en SST ne s'exerce pas toujours avec la même efficacité dans les PE que dans les plus grandes entreprises (Dawson *et al.*, 1988; Walters, 2001). D'autre part, les secteurs du commerce, et de l'hébergement-restauration, services personnels et aux organisations, arts et spectacles, sont plutôt associés à des emplois peu qualifiés, peu syndiqués et souvent précaires; il se trouve que de fortes proportions de salariés des PE rapportent une ancienneté faible, un emploi à temps partiel et de l'insécurité dans l'emploi. Ces caractéristiques ne favorisent pas le développement de savoir-faire qui ont un effet protecteur, ni le contrôle individuel et collectif des risques (Dorman, 2000; Graham et Shakow, 1990, Kalleberg, Reskin, et Hudson, 2000). En ce qui a trait à la syndicalisation, les très petites entreprises de 1 à 20 salariés se distinguent de celles de 21 à 50 salariés par des effectifs de travailleurs non-syndiqués significativement plus élevés alors que les effets positifs de la syndicalisation sur la SST ont maintes fois été démontrés (Dawson, S., Willman, P., Clinton, A. et Bamford, M., 1988; EU-OSHA, 2016; Walters, D., 2002).

Les entreprises des regroupements sectoriels d'activité associés aux groupes prioritaires 1, 2 et 3 de la CNESST, pour lesquelles le risque SST estimé à partir des lésions indemnisées est plus élevé, sont dans une bonne mesure à l'emploi de GE où les ressources internes sont plus importantes. À l'exception des salariés employés par les PE des industries primaires, des services publics et de la construction, et du groupe prioritaire 1, les salariés des PE sont fortement concentrés dans ces secteurs 4, 5 et 6, au sein desquels la prise en charge de la SST est habituellement plus difficile à implanter.

Des résultats significatifs (voir annexe B) en relation avec la taille des entreprises ont aussi été obtenus en analysant d'autres caractéristiques de l'emploi telles que la répartition des salariés entre les industries de biens et de services, et entre les secteurs public ou privé. Comme il est plus difficile de mettre ces résultats en relation avec des effets SST possibles, il n'a pas été jugé pertinent de les commenter ici.

4.2.3 Avantages sociaux de l'emploi principal

Tableau 5 Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon les avantages sociaux et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Avantages sociaux	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
<i>Journées de vacances payées^{sabc}</i>				
Aucun	12,8 %	10,1 %	4,7 %	8,6 %
1 à 10	34,5 %	23,3 %	16,9 %	24,4 %
11 à 15	22,4 %	24,1 %	17,5 %	20,4 %
16 à 20	17,1 %	23,9 %	28,9 %	23,8 %
21 et plus	13,1 %	18,6 %	32,0 %	22,9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Congés de maladie payés^{sabc}</i>				
Oui	46,2 %	65,4 %	78,5 %	64,3 %
Non	53,8 %	34,6 %	21,5 %	35,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Assurance salaire^{sabc}</i>				
Oui	49,5 %	83,1 %	89,2 %	73,5 %
Non	50,5 %	16,9 %	10,8 %	26,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Régime de retraite^{sabc}</i>				
Oui	25,9 %	49,1 %	75,7 %	52,6 %
Non	74,1 %	50,9 %	24,3 %	47,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*, 2007-2008.

Les sous-sections qui suivent présentent l'analyse des données du Tableau 5.

4.2.3.1 Journées de vacances payées

- Alors que la forte majorité des salariés avaient droit à des congés de vacances payées en 2007-2008, 8,6 % rapportaient n'avoir aucun jour de vacances payées. Les autres salariés se répartissent à peu près également entre les quatre catégories du nombre de jours de vacances payées.
- La répartition des jours de vacances payées varie en fonction de la taille des entreprises. Les trois catégories de taille des entreprises présentent chacune un profil particulier à cet égard. Dans l'ensemble, le nombre de jours de vacances payées tend à augmenter avec la taille des entreprises.
- Les salariés qui ne rapportent aucun jour de vacances payées sont en proportion plus nombreux (12,8 %) dans les PE. Les salariés des PE sont aussi en proportion plus nombreux à disposer de vacances d'une durée de 1 à 10 jours (34,5 %). Par ailleurs, environ la moitié de tous les salariés qui n'ont aucun jour de vacances payées (53,9 %) ou de ceux disposant entre 1 et 10 jours de vacances payées (50,9 %) se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Les salariés des ME qui rapportent ne disposer d'aucun jour de vacances payées comptent pour 10,1 % des effectifs. Les salariés des ME se situent dans une position intermédiaire entre ceux des PE et ceux des GE quant au nombre de jours de vacances payées.
- Les salariés des GE sont les moins nombreux à déclarer n'avoir aucune journée de vacances payées (4,7 %). Les salariés des GE disposent globalement du plus grand nombre de journées de vacances. Ainsi, 60,9 % des salariés des GE ont au moins 16 jours de vacances payées, contre 30,2 % des salariés des PE et 42,5 % de ceux des ME. Par ailleurs, plus de la moitié des salariés qui ont 16 jours de vacances payées ou plus se retrouvent dans les GE (données non présentées).

4.2.3.2 Congés de maladie payés

- Un peu plus d'un salarié québécois sur trois (35,7 %) rapporte n'avoir pas droit à des congés de maladie payés.
- L'accès aux congés de maladie payés varie en fonction de la taille des entreprises et tend à augmenter avec la taille de celles-ci.
- Plus de la moitié des salariés (53,8 %) des PE n'a pas accès à ce genre de congé. Par ailleurs, 56 % de tous les salariés n'ayant pas accès à ces congés sont à l'emploi de PE (données non présentées). C'est en fait dans les plus petites entreprises, celles employant entre 1 et 20 salariés, que les proportions de salariés rapportant ne pas disposer de congés de maladie payés sont les plus élevées (57,1 %) (données non présentées).

- Dans les GE, la tendance est très différente, puisque seuls deux salariés sur 10 n'ont pas accès à des congés de maladies payés. Par ailleurs, les salariés des GE comptent pour 56 % de tous les salariés qui disposent de congés de maladie payés (données non présentées).

4.2.3.3 Assurance salaire

- Un peu plus d'un salarié québécois sur quatre (26,5 %) ne bénéficiait pas d'une assurance salaire en 2007-2008.
- L'accès à l'assurance-salaire varie significativement selon les trois catégories de taille des entreprises. Les salariés des PE se distinguent fortement à la fois des salariés des ME et de ceux des GE en ce qui a trait à cet avantage. La probabilité d'avoir accès à un régime d'assurance salaire tend à augmenter avec la taille des entreprises.
- La moitié des salariés (50,5 %) des PE n'ont pas accès à l'assurance-salaire dans leur emploi principal. Par ailleurs, 70,4 % de tous les salariés qui n'ont pas accès à cet avantage sont concentrés dans les PE (données non présentées). En fait, dans les plus petites entreprises employant entre 1 et 20 salariés, près de 60 % des salariés ne disposent pas d'une assurance salaire, alors que cette proportion est de 38,2 % pour les entreprises de 21 à 50 salariés (données non présentées).
- Dans les ME, 16,9 % des salariés rapportent ne pas avoir accès à un régime d'assurance salaire ce qui est légèrement plus élevé que dans les GE (10,8 %).
- Dans les GE, la proportion de salariés munie d'une assurance-salaire est la plus élevée et atteint 89,2 %. Par ailleurs, 56 % de tous les salariés qui ont accès à l'assurance-salaire sont à l'emploi de GE (données non présentées).

4.2.3.4 Régime de retraite

- En 2007-2008, un peu moins de la moitié des salariés québécois (47,4 %) n'avaient pas accès à un régime de retraite dans leur emploi principal.
- L'accès à un régime de retraite varie selon les trois catégories de taille des entreprises et tend à augmenter avec la taille de celles-ci. Les trois tailles des entreprises présentent des profils différents à cet égard.
- Environ trois salariés sur quatre dans les PE (74,1 %) ne bénéficient pas d'un régime de retraite. Par ailleurs, 58,0 % de tous les salariés n'ayant pas accès à un régime de retraite se retrouvent dans les PE (données non présentées). Ce sont en fait 78,4 % des salariés des plus petites entreprises, celles employant entre 1 et 20 salariés, qui n'ont pas de régime de retraite, alors que cette proportion est de 67,0 % pour celles de 21 à 50 employés (données non présentées).

- Dans les GE, seulement un salarié sur quatre n'a pas accès à un régime de retraite dans son emploi principal. Par ailleurs, les salariés des GE comptent pour 66 % de tous les salariés disposant d'un régime de retraite (données non présentées).

4.2.3.5 Synthèse : Taille des entreprises, avantages sociaux et SST

Les avantages sociaux auxquels ont accès les salariés, constituent un autre aspect du travail qui permet de distinguer les PE des entreprises de plus grande taille (Kalleberg *et al.*, 2000). Pour toutes les caractéristiques décrites, les salariés des PE se distinguent à la fois des salariés des ME et de ceux des GE. Les salariés des PE sont proportionnellement plus nombreux que ceux des ME et des GE à ne disposer d'aucun jour de vacances payées, ou de 1 à 10 jours de vacances payées, alors qu'une forte majorité des salariés des GE dispose d'au moins 16 jours de vacances payées. Les salariés des PE sont également beaucoup moins nombreux que ceux des ME et des GE à avoir accès à des congés de maladie payés, à un régime d'assurance-salaire et à un régime de retraite. De plus, ce constat concernant les avantages sociaux est encore plus prononcé chez les salariés des plus petites entreprises de 1 à 20 salariés que chez ceux des entreprises de 21 à 50 salariés.

En ce qui a trait à l'accès aux avantages sociaux, des liens directs avec les conditions de SST ne sont pas démontrés. Cependant, l'accès limité aux avantages sociaux ne favoriserait ni la déclaration des lésions (Oleinick, Gluck et Guire, 1995; Pransky, Snyder, Dembe et Himmelstein, 1999; Shannon et Lowe, 2002; Walters, 2001), ni la récupération des forces physiques et mentales des salariés des PE. Ainsi, la possibilité que l'absence de jours de vacances payées ou le faible nombre de jours de vacances puissent être associés à un retour prématuré en emploi, une accumulation de fatigue et à un risque accru d'accidents, ne peut être complètement exclue (EU-OSHA (2016)).

4.2.4 Environnement et exigences de travail

Tableau 6 Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon différentes exigences de travail et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Environnement et exigences de travail	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
<i>Travail émotionnellement exigeant^{sc}</i>				
En désaccord	57,3 %	52,4 %	49,6 %	53,0 %
En accord	42,7 %	47,6 %	50,4 %	47,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Travail avec le public^{sac}</i>				
Oui	80,4 %	70,9 %	71,4 %	74,7 %
Non	19,6 %	29,1 %	28,6 %	25,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Tension avec le public^{sac}</i>				
Jamais/de temps en temps	77,0 %	68,1 %	67,9 %	71,6 %
Souvent/tout le temps	23,0 %	31,9 %	32,1 %	28,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Possibilité de prendre une pause^{sbc}</i>				
Oui	81,5 %	84,1 %	88,2 %	85,0 %
Non	18,5 %	15,9 %	11,8 %	15,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Manutention de charges lourdes (sans aide)^{sac}</i>				
Jamais	51,7 %	58,0 %	62,1 %	57,5 %
De temps en temps	31,5 %	26,2 %	24,0 %	27,2 %
Souvent/tout le temps	16,8 %	15,7 %	13,9 %	15,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement^{sbc}</i>				
Jamais	53,2 %	52,0 %	59,4 %	55,8 %
De temps en temps	20,6 %	22,3 %	18,0 %	19,7 %
Souvent/tout le temps	26,2 %	25,7 %	22,6 %	24,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Vibrations provenant d'outils à main^{sbc}</i>				
Jamais	79,5 %	79,4 %	85,9 %	82,4 %
De temps en temps	12,0 %	13,1 %	8,9 %	10,8 %
Souvent/tout le temps	8,5 %	7,5 %	5,1 %	6,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Temps travaillé en position debout^{sabc}</i>				
Jamais ou le quart du temps	35,7 %	42,0 %	50,5 %	43,4 %

Environnement et exigences de travail	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
La moitié du temps	12,5 %	10,9 %	11,7 %	11,9 %
¾ du temps ou tout le temps	51,8 %	47,1 %	37,8 %	44,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Travail à l'ordinateur^{sabc}</i>				
Jamais	41,5 %	31,5 %	19,7 %	30,0 %
20 heures ou moins	31,4 %	31,9 %	37,6 %	34,3 %
21 heures ou plus	27,1 %	36,6 %	42,6 %	35,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Cumul général des exigences physiques^{sbc}</i>				
Aucune	24,2 %	24,3 %	29,1 %	26,4 %
Moins de 4	49,0 %	49,2 %	49,7 %	49,4 %
4 ou plus	26,7 %	26,5 %	21,2 %	24,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Cumul des exigences physiques au dos^{sbc}</i>				
Aucune	27,7 %	28,4 %	33,4 %	30,4 %
Moins de 3	44,7 %	45,0 %	45,4 %	45,0 %
3 et plus	27,6 %	26,6 %	21,2 %	24,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Cumul des exigences physiques aux membres supérieurs^{sc}</i>				
Aucune	29,0 %	28,7 %	33,3 %	30,9 %
Moins de 3	45,0 %	45,5 %	44,6 %	44,9 %
3 ou plus	26,0 %	25,8 %	22,1 %	24,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008.*

Les sous-sections qui suivent présentent l'analyse des données du Tableau 6.

Tableau 7 Répartition des salariés de 15 ans ou plus qui manutentionnent des charges lourdes (sans aide) selon le type de profession, le regroupement de secteurs d'activité économique et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Manutention de charges lourdes	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
<i>Manutention chez les travailleurs non-manuels^{sc}</i>				
Non exposé	71,5 %	78,0 %	78,4 %	76,1 %
Exposé	28,5 %	22,0 %	21,6 %	23,9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Manutention dans le regroupement des industries primaires, services publics et construction^{sc}</i>				
Non exposé	34,3 %	45,3 % [*]	57,9 %	43,3 %
Exposé	65,7 %	54,7 % [*]	42,1 %	56,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Manutention dans le regroupement du transport, entreposage et services de gestion des déchets^{sac}</i>				
Non exposé	37,3 % [*]	66,5 %	63,3 %	55,0 %
Exposé	62,7 %	33,5 %	36,8 %	45,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

s : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Un travailleur est considéré comme ayant été exposé à de la manutention lorsqu'il répond de temps en temps, souvent ou tout le temps à la question portant sur la fréquence d'exposition.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008*.

Les sous-sections qui suivent présentent l'analyse des données du Tableau 7.

4.2.4.1 Travail émotionnellement exigeant

- En 2007-2008, près d'un salarié québécois sur deux (47,0 %) rapportait effectuer un travail émotionnellement exigeant.
- Le fait de devoir effectuer un travail émotionnellement exigeant varie selon les catégories de taille des entreprises. Les salariés des PE se démarquent significativement de ceux des GE, toutefois ceux des ME ne présentent pas de différences significatives par rapport aux salariés des deux autres tailles des entreprises.
- En proportion, les salariés des PE sont ceux qui rapportent le moins des situations associées à un travail émotionnellement exigeant (42,7 %).

- La moitié des salariés des GE estiment faire un travail émotionnellement exigeant (50,4 %). Par ailleurs, 48,5 % des salariés qui rapportent des situations où le travail est émotionnellement exigeant sont à l'emploi de GE (données non présentées).

4.2.4.2 Travail avec le public et situation de tension avec le public

- En 2007-2008, trois salariés québécois sur quatre (74,7 %) disaient travailler avec le public.
- La répartition des salariés qui travaillent avec le public présente des différences significatives en fonction de la taille des entreprises. Les salariés des PE se distinguent significativement de ceux des ME et des GE, alors qu'on n'observe pas de différence entre les ME et les GE à cet égard.
- Les salariés des PE sont proportionnellement plus nombreux, 80 %, à travailler avec le public que ceux des ME et des GE (70,9 %; 71,4 %).
- Parmi les salariés qui travaillent avec le public, 28,4 % déclarent vivre des tensions, souvent ou tout le temps.
- La probabilité de vivre des tensions avec le public varie également en fonction de la taille des entreprises. Les salariés des PE se distinguent significativement de ceux des ME et des GE, alors qu'on n'observe pas de différences entre ceux des ME et ceux des GE à cet égard.
- Les salariés des PE sont proportionnellement les moins nombreux (23,0 %) à rapporter des tensions avec le public, souvent ou tout le temps.
- Près d'un salarié sur trois déplore vivre des tensions avec le public souvent ou tout le temps dans les ME (31,9%) et dans les GE (32,1%).

4.2.4.3 Possibilité de prendre une pause

- En 2007-2008, la forte majorité des salariés québécois, 85,0 %, rapportaient avoir la possibilité de prendre une pause durant leur travail.
- La possibilité de prendre une pause est inégalement répartie entre les salariés des différentes tailles des entreprises. La situation des salariés des PE et des ME à cet égard est similaire, tandis qu'elle est contrastée avec celle des travailleurs des GE.
- Les salariés des PE sont en proportion les plus nombreux (18,5 %) à ne pas avoir la possibilité de prendre une pause durant leur travail. Par ailleurs, parmi tous les salariés n'ayant pas cette possibilité, 46,3 % se retrouvent dans les PE (données non présentées). Dans les ME, 15,9 % rapportent cette contrainte.
- Les salariés des GE sont en proportion les moins nombreux (11,8 %) à ne pas pouvoir prendre une pause dans leur travail.

4.2.4.4 Manutention de charges lourdes (sans aide)

- En 2007-2008, 42,5 % des salariés québécois rapportaient devoir manutentionner des charges lourdes, 27,2 % de temps en temps, et 15,3 %, souvent ou tout le temps.
- L'exposition à la manutention de charges lourdes chez les salariés varie selon la taille des entreprises. Les salariés des PE se distinguent significativement de ceux des ME et des GE quant à la répartition de cette exigence physique,
- Dans les PE, près de la moitié des salariés (48,3 %) disent manutentionner des charges lourdes. Les salariés des PE concernés sont aussi plus nombreux que ceux des ME et des GE dans les deux catégories d'intensité d'exposition, soit de temps en temps (31,5 %) et souvent, tout le temps (16,8 %).
- Dans les GE, 37,9 % des salariés manutentionnent des charges lourdes dans leur emploi. Les salariés des GE qui mentionnent devoir le faire sont proportionnellement les moins nombreux dans les deux catégories d'intensité de l'exposition à cette exigence, soit de temps en temps (24,0 %) et souvent ou tout le temps (13,9 %).
- Comme l'exposition à la manutention de charges lourdes est liée à l'emploi occupé et aux secteurs d'activité économique, des analyses supplémentaires pour ces variables, ventilées selon la taille des entreprises, ont aussi été réalisées (tableau 7). Les résultats montrent entre autres que les salariés des PE occupant une profession non-manuelle sont plus souvent exposés à manier des charges lourdes (sans aide) que ceux des ME et GE. Par ailleurs, pour certains regroupements sectoriels spécifiques comme les industries primaires, services publics et construction, ainsi que le transport, entreposage et services de gestion des déchets, les salariés des PE sont davantage exposés à la manutention de charges lourdes que ceux des ME et des GE.

4.2.4.5 Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement

- En 2007-2008, 44,2 % des salariés québécois relataient devoir faire des efforts lorsqu'ils utilisaient des outils, des machines ou de l'équipement; ils le faisaient souvent ou tout le temps pour 24,5 % d'entre eux et de temps en temps dans une proportion de 19,7 %. Quelle que soit la taille des entreprises, les salariés rapportant être exposés à cette exigence souvent ou tout le temps sont un peu plus nombreux que ceux qui rapportent y être exposés de temps en temps.
- Le fait de devoir effectuer des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement varie selon la taille des entreprises. Le profil des salariés des PE exposés à cette exigence est similaire à celui des salariés des ME, toutefois le contraste avec les salariés des GE est significatif.

- Les salariés de PE sont proportionnellement plus nombreux à fournir des efforts lors de l'utilisation d'outils, de machines ou d'équipement (46,8 %), souvent ou tout le temps (26,2 %), et de temps en temps (20,6 %).
- Les salariés des GE sont proportionnellement moins nombreux à devoir fournir des efforts avec des outils, des machines ou de l'équipement (40,6 %), souvent ou tout le temps (22,6 %), ou de temps en temps (18,0 %).

4.2.4.6 Vibrations émises par des outils à main

- En 2007-2008, seuls 17,6 % des salariés rapportaient être exposés à des vibrations provenant d'outils à main. L'exposition de temps en temps était plus souvent mentionnée que l'exposition souvent ou tout le temps, et ce, quelle que soit la taille des entreprises.
- L'exposition aux vibrations varie selon la taille des entreprises. Les salariés des PE et des ME présentent un profil similaire à cet égard, ils se distinguent toutefois significativement des salariés des GE.
- Les salariés des PE sont en proportion plus nombreux à être exposés (20,5 %), soit de temps en temps (12,0 %) ou souvent ou tout le temps (8,5 %), aux vibrations provenant d'outils à main. Par ailleurs, un peu moins de la moitié (47,0 %) des salariés exposés souvent ou tout le temps à ce type de vibrations se retrouvent dans les PE (données non présentées).
- Les salariés des GE sont proportionnellement beaucoup moins nombreux à être exposés à cette situation (14,0 %), que ce soit de temps en temps (8,9 %) ou souvent/tout le temps (5,1 %).

4.2.4.7 Temps travaillé en position debout

- Un peu plus de quatre salariés québécois sur dix (43,4 %) rapportent qu'ils ne travaillent jamais debout, ou seulement le quart du temps, 11,9 % relatent travailler debout la moitié du temps, et 44,7 % des salariés déclarent adopter cette position les trois quarts du temps ou tout le temps.
- L'importance du temps de travail en position debout varie en fonction de la taille des entreprises. Alors que le fait de travailler debout la moitié du temps ne varie pas selon la taille des entreprises, la probabilité de ne jamais travailler debout ou seulement le quart du temps, ou au contraire de travailler debout les trois quarts du temps ou tout le temps, distingue significativement les salariés des trois tailles des entreprises.
- Les salariés des PE sont les plus nombreux à rapporter du travail debout; en particulier, un peu plus de la moitié des salariés des PE (51,8 %) disent travailler dans cette position les trois quarts du temps ou tout le temps.

- Les salariés des GE sont proportionnellement les moins nombreux à rapporter le travail debout les trois quarts du temps ou tout le temps (37,8 %). Par ailleurs, 52,5 % de tous les salariés qui mentionnent ne jamais travailler debout ou seulement le quart du temps sont à l'emploi des GE (données non présentées).

4.2.4.8 Travail à l'ordinateur dans l'emploi principal

- Sept salariés québécois sur dix (70,0 %) affirmaient effectuer du travail à l'ordinateur en 2007-2008. Ils se répartissaient presque également selon deux catégories d'intensité de cette exposition, 34,3 % rapportaient effectuer du travail à l'ordinateur 20 heures par semaine ou moins, tandis que 35,7 % disaient le faire pendant 21 heures ou plus hebdomadairement.
- Le travail à l'ordinateur varie selon les trois catégories de taille des entreprises et tend globalement à augmenter avec celle-ci.
- Les salariés des PE sont proportionnellement les moins nombreux (58,5 %) à travailler à l'ordinateur. De ce nombre, 31,4 % mentionnent travailler à l'ordinateur 20 heures par semaine ou moins; les salariés des PE sont proportionnellement les moins nombreux, 27,1 %, à déclarer travailler à l'ordinateur pendant 21 heures ou plus sur une base hebdomadaire. Par ailleurs, 52,2 % de tous les salariés qui déclarent ne faire aucun travail à l'ordinateur sont à l'emploi de PE (données non présentées).
- Les salariés des ME se situent dans une position intermédiaire entre les deux autres groupes quant à l'importance du travail à l'ordinateur (68,5 %).
- Les salariés des GE sont proportionnellement les plus nombreux, 80,3 %, à exécuter du travail à l'ordinateur. Ils sont également les plus nombreux dans les deux catégories d'intensité de cette exposition. En particulier, 37,6 % des salariés des GE disent y être exposés durant 20 heures ou moins par semaine, tandis que 42,6 % y consacrent 21 heures ou plus. Par ailleurs, plus de la moitié de tous les salariés qui rapportent une exposition de plus de 21 heures par semaine (53,8 %), sont à l'emploi de GE (données non présentées).

4.2.4.9 Indice de cumul général des exigences physiques¹⁴

- Près de trois salariés sur quatre (73,6 %) étaient exposés à un cumul d'exigences physiques en 2007-2008; les salariés étaient exposés à moins de quatre exigences dans la moitié des cas (49,4%), et à quatre exigences et plus pour 24,2% des travailleurs.
- L'exposition au cumul d'exigences physiques varie en fonction de la taille des entreprises. Les profils des salariés des PE et des ME à cet égard ne présentent pas de différence significative, mais se distinguent de ceux des salariés des GE.
- Quelle que soit la taille des entreprises, l'exposition à moins de quatre exigences physiques est la plus importante puisqu'elle concerne un salarié sur deux.

¹⁴ Voir le glossaire pour la définition.

- Trois salariés sur quatre (75,7 %) sont exposés à un cumul d'exigences physiques dans les PE; l'exposition à moins de quatre exigences est plus fréquente (49,0 %) que l'exposition à quatre exigences ou plus (26,7 %). Chez les salariés de ME, l'intensité de l'exposition est la même.
- La fréquence de l'exposition au cumul d'exigences physiques est légèrement moins importante dans les GE (70,9 %); l'exposition à moins de quatre exigences y est aussi présente que dans les autres tailles des entreprises (49,7 %), mais l'exposition à quatre exigences ou plus y est moins importante (21,2 %).

4.2.4.10 Indice de cumul des exigences physiques au dos¹⁵

- Un peu plus de deux salariés québécois sur trois (69,5 %) se disaient exposés à un cumul d'exigences physiques affectant le dos en 2007-2008; 45,0 % des salariés étaient exposés à moins de trois exigences, et 24,5 % des salariés à trois exigences ou plus.
- L'intensité de l'exposition à moins de trois exigences est la même dans toutes les catégories de taille des entreprises.
- L'exposition au cumul d'exigences physiques affectant le dos varie en fonction de la taille des entreprises. Les profils des salariés des PE et des ME à cet égard ne présentent pas de différence significative, mais ils se distinguent de ceux des salariés des GE.
- Près de trois salariés sur quatre (72,3 %) sont exposés à un cumul d'exigences physiques affectant le dos dans les PE; l'exposition à moins de trois exigences est plus fréquente (44,7 %) que celle à trois exigences ou plus (27,6 %).
- La fréquence de l'exposition au cumul d'exigences physiques affectant le dos est légèrement moins importante dans les GE (66,6 %); l'exposition à moins de trois exigences y est aussi fréquente que dans les PE et les ME (45,4 %), mais celle à trois exigences ou plus y est significativement moins importante (21,2 %).

4.2.4.11 Indice de cumul des exigences physiques aux membres supérieurs¹⁶

- Près de sept salariés québécois sur dix (69,1 %) se disaient exposés à un cumul d'exigences physiques affectant les membres supérieurs en 2007-2008; 44,9 % des salariés étaient exposés à moins de trois exigences et 24,2 % des salariés l'étaient à trois exigences ou plus.
- L'intensité de l'exposition à moins de trois exigences est la même dans toutes les catégories de taille des entreprises.
- L'exposition au cumul d'exigences physiques affectant les membres supérieurs varie en fonction de la taille des entreprises. Les profils des salariés des PE se distinguent de ceux

¹⁵ Voir glossaire pour la définition.

¹⁶ Voir glossaire pour la définition.

des salariés des GE, mais les salariés des ME ne se distinguent pas de ceux des PE ou des GE.

- Les salariés des PE sont proportionnellement les plus nombreux, 71,0 %, à être exposés à un cumul d'exigences physiques affectant les membres supérieurs; l'exposition à moins de trois exigences est plus fréquente (45,0 %), que l'exposition à trois exigences ou plus (26,0 %).
- Le cumul d'exigences physiques affectant les membres supérieurs est légèrement moins important dans les GE (66,7 %); mais l'exposition à trois exigences ou plus est significativement moins importante (22,1 %).

4.2.4.12 Synthèse : Taille des entreprises, environnement et exigences de travail, et SST

En ce qui a trait à l'environnement et aux exigences du travail, les salariés des PE se distinguent de manière significative de ceux des GE pour les douze caractéristiques décrites, et de ceux des ME pour la moitié de ces caractéristiques.

Les salariés des PE se distinguent de ceux des moyennes et des grandes entreprises par trois caractéristiques de l'environnement psychosocial du travail. Ils sont proportionnellement moins nombreux que ceux des ME et des GE à rapporter du travail émotionnellement exigeant. Les salariés des PE (en particulier ceux des très petites entreprises de 1 à 20 salariés) sont les plus nombreux à exécuter un travail qui les met en contact avec le public, mais les moins nombreux à rapporter des tensions avec celui-ci. De plus, les salariés des très petites entreprises de 1 à 20 salariés sont proportionnellement les plus nombreux à affirmer avoir les moyens de faire un travail de qualité (données non présentées, voir annexe C). La nature du travail dans les regroupements sectoriels où sont concentrés les salariés des PE (commerce, hébergement, services, arts et spectacles), semble pouvoir expliquer, du moins en partie, les différences avec les salariés des GE concentrés dans des regroupements sectoriels différents (notamment soins de santé-assistance sociale, services gouvernementaux et parapublics, enseignement) pour ces dimensions de l'environnement psychosocial du travail.

En ce qui a trait à l'exposition aux exigences physiques du travail, les salariés des PE se distinguent significativement de ceux des ME par trois des exigences décrites, soit la manutention de charges lourdes, le travail en position debout et le travail à l'ordinateur. Les salariés des PE sont significativement plus nombreux que ceux des ME et des GE à rapporter effectuer de la manutention de charges lourdes (sans aide), quelle que soit l'intensité de l'exposition. Par ailleurs, des analyses secondaires ont révélé que la forte exposition des salariés des PE à la manutention de charges est également observée chez les salariés occupant des emplois non-manuels et chez ceux de deux regroupements sectoriels spécifiques, celui des industries primaires, services publics et construction, et celui du transport, entreposage et services de gestion des déchets. Les salariés des PE sont aussi significativement plus nombreux que ceux des ME et des GE à travailler en position debout; en particulier, plus d'un sur deux relate être soumis à cette exigence physique les trois quarts du temps ou tout le temps. Cependant, les salariés des PE sont significativement moins nombreux que ceux des ME et des GE à rapporter effectuer du travail à l'ordinateur. Ce résultat concorde avec les résultats décrits

précédemment concernant le type de profession et les catégories professionnelles les plus importantes dans les PE.

Les salariés des plus petites entreprises de 1 à 20 salariés se distinguent de tous les autres pour l'exposition à deux exigences. Ils sont proportionnellement les plus nombreux à rapporter l'exposition au bruit de temps en temps, plutôt que souvent ou tout le temps. Ils sont également plus nombreux à conduire un véhicule, en particulier souvent ou tout le temps (annexe C).

Pour six autres exigences physiques, les salariés des PE présentent des profils similaires à ceux des salariés des ME, mais néanmoins bien différents de ceux des GE. Les salariés des PE et des ME sont en proportion les plus nombreux à ne pas avoir la possibilité de prendre une pause au cours de leur travail. Ils sont d'ailleurs plus nombreux que ceux des GE à rapporter devoir fournir des efforts lors de l'utilisation d'outils, de machines ou d'équipement, quelle que soit l'intensité de cette exposition. Ils sont également beaucoup plus nombreux que ceux des GE à être exposés aux vibrations des outils, que ce soit de temps en temps, souvent ou tout le temps. Finalement, l'exposition au cumul global des exigences physiques du travail ainsi qu'au cumul des exigences affectant le dos ou les membres supérieurs est plus importante dans les PE et les ME que dans les GE, surtout dans la modalité de l'intensité la plus élevée de ces expositions.

Des hypothèses peuvent être formulées concernant les effets SST possibles de la plus forte exposition des salariés des PE aux exigences physiques comme la manutention de charges, les efforts, les vibrations lors de l'utilisation d'outils, de machines ou d'équipement, le travail en position debout, le bruit et la conduite de véhicule. Ce genre d'exposition peut être associé à une incidence accrue de TMS et d'accidents (Stock *et al.*, 2011; Cloutier *et al.*, 2011). D'autre part, les résultats des analyses secondaires concernant l'exposition à la manutention de charges par les salariés des PE occupant une profession non-manuelle évoquent particulièrement des conditions liées à l'organisation du travail dans les PE et associées à un moins bon contrôle des risques. L'exposition plus importante des salariés des PE à la manutention de charges dans certains regroupements sectoriels, de même que l'exposition au bruit et la conduite de véhicule, mettent également en lumière l'effet des capacités organisationnelles des entreprises et les risques qui peuvent en résulter. En ce qui a trait à l'exposition à la manutention de charges et au bruit, par exemple, l'installation d'équipements de levage et d'enceintes insonorisantes sont des mesures de réduction de l'exposition coûteuses, requérant des ressources financières et techniques importantes. Outre la fréquence des expositions distinctes décrites par les salariés des PE, les données sur le cumul fréquent de ces exigences physiques et sur l'impossibilité de prendre des pauses, révèlent globalement une charge de travail physique plus élevée pour les salariés des PE qui y sont exposés. Enfin, les données sur les heures travaillées présentées ci-dessus complètent cette information relative à l'intensité de l'exposition aux contraintes physiques dans les PE, compte tenu des proportions importantes de salariés des PE qui déclarent une durée de la semaine de travail de moins de 30 heures (intensité moindre).

4.2.5 Santé générale et atteintes à la santé

Tableau 8 Prévalence des douleurs musculosquelettiques et des TMS liés à l'emploi principal selon différentes régions corporelles et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50	ME 51-199	GE 200+	
Prévalence des douleurs musculosquelettiques liées à l'emploi principal				
Prévalence des douleurs aux membres inférieurs ^{sbc}	13,1 %	14,8 %	9,5 %	11,8 %
Prévalence des douleurs au cou ^{sbc}	14,8 %	14,7 %	18,2 %	16,3 %
Prévalence des douleurs au dos ^{sbc}	26,7 %	27,1 %	22,2 %	24,8 %
Prévalence des TMS liés à l'emploi principal				
Prévalence des TMS aux membres inférieurs ^{sbc}	5,9 %	5,8 %	3,9 %	5,0 %
Prévalence des TMS à au moins une région corporelle ^{sab}	20,0 %	24,8 %	19,6 %	20,6 %

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008*.

Les sous-sections qui suivent présentent l'analyse des données du Tableau 8.

4.2.5.1 Prévalence des douleurs au cou

- En 2007-2008, 16,3 % des salariés québécois ressentait des douleurs au cou (de temps en temps, souvent ou tout le temps) liées à leur emploi principal (tableau 8).
- La prévalence des douleurs au cou varie de façon significative en fonction de la taille des entreprises. Les salariés des PE et des ME présentent des profils qui se ressemblent, mais ils se distinguent significativement de ceux des GE.
- La prévalence des douleurs au cou liées au travail est proportionnellement moins élevée chez les salariés des PE et des ME, soit 14,8 % pour les salariés des PE et 14,7 % pour ceux des ME.
- La prévalence des douleurs au cou liées au travail est plus élevée chez les salariés des GE (18,2 %).

4.2.5.2 Prévalence des douleurs au dos

- En 2007-2008, le quart (24,8 %) des salariés rapportait des douleurs au dos (de temps en temps, souvent ou tout le temps) liées à leur emploi principal (tableau 8).

- La prévalence des douleurs au dos varie de façon significative en fonction de la taille des entreprises. Les salariés des PE et des ME présentent des profils qui se ressemblent, mais ils se distinguent significativement des salariés des GE.
- La prévalence des douleurs au dos liées au travail est proportionnellement plus élevée chez les salariés des PE et des ME, soit 26,7 % pour les salariés des PE et 27,1 % pour ceux des ME.
- La prévalence des douleurs au dos liées au travail est moins élevée chez les salariés des GE (22,2 %).

Tableau 9 Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal chez les salariés, selon différentes caractéristiques sociodémographiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (5,9 %)	ME 51-199 (5,8 %)	GE 200+ (3,9 %)	Total (5,0 %)
Sexe				
Homme ^{sac}	6,4 % [*]	3,0 % ^{**}	3,6 % [*]	4,5 %
Femme ^{sb}	5,4 % [*]	9,0 % [*]	4,2 % [*]	5,5 %
Groupe d'âge				
45 à 54 ans ^{sc}	8,0 % [*]	6,9 % ^{**}	3,4 % [*]	5,6 %
Scolarité complétée				
Secondaire ^{sc}	8,2 % [*]	4,7 % ^{**}	4,7 % [*]	6,3 %
Catégorie professionnelle				
Ouvriers qualifiés ^{sc}	13,0 % [*]	8,1 % ^{**}	5,2 % ^{**}	9,4 % [*]
Regroupement de secteurs d'activité économique				
Industries primaires, services publics et construction ^{sc}	7,5 % ^{**}	3,9 % ^{**}	0,4 % ^{**}	4,7 % ^{**}
Soins de santé et assistance sociale ^{sab}	5,4 % ^{**}	24,0 % ^{**}	6,1 % [*]	7,7 % [*]
Durée d'emploi				
Moins de 2 ans ^{sc}	7,9 % [*]	5,7 % ^{**}	2,5 % ^{**}	5,6 %
Insécurité d'emploi				
Oui ^{sac}	9,3 %	4,1 % ^{**}	4,1 % [*]	6,4 %
Cumul général des exigences physiques				
4 contraintes ou plus ^{sc}	14,1 %	12,0 % [*]	7,2 % [*]	11,0 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

** : Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau 10 Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal chez les salariés selon différentes caractéristiques sociodémographiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (20,0 %)	ME 51-199 (24,8 %)	GE 200+ (19,6 %)	Total (20,6 %)
<i>Sexe</i>				
Femmes ^{sa}	21,8 %	31,1 %	25,7 %	25,1 %
<i>Groupe d'âge</i>				
Moins de 25 ans ^{sa}	15,9 % *	33,6 % *	10,9 % **	17,3 %
<i>Groupes prioritaires</i>				
I ^{sbc}	26,6 %	22,3 % *	9,9 % **	20,6 %
<i>Durée d'emploi</i>				
Moins de 2 ans ^{sbc}	22,3 %	26,9 %	12,6 %	19,8 %
10 ans et plus ^{sc}	17,4 %	23,6 %	24,5 %	22,5 %
<i>Régime de travail</i>				
Temps partiel ^{sa}	15,4 % *	33,1 % *	21,4 % *	20,4 %
<i>Présence syndicale</i>				
Oui ^{sb}	23,4 %	29,6 %	21,7 %	23,3 %
<i>Heures de travail</i>				
Moins de 30 heures de travail ^{sa}	16,8 % *	32,4 % *	19,4 % *	20,3 %
<i>Congés de maladie payés</i>				
Non ^{sb}	21,8 %	28,8 %	18,5 %	22,0 %
<i>Possibilité de prendre une pause</i>				
Non ^{sb}	25,1 %	31,2 % *	17,3 % *	23,5 %
<i>Manutention de charges lourdes (sans aide)</i>				
Souvent ou tout le temps ^{sab}	33,5 %	50,0 %	25,2 %	33,0 %
<i>Efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement</i>				
Souvent ou tout le temps ^{sa}	27,3 %	38,1 %	24,0 %	27,8 %
<i>Temps travaillé en position debout</i>				
Debout le ¾ du temps ou tout le temps ^{sab}	23,0 %	30,7 %	22,6 %	24,2 %
<i>Cumul général des exigences physiques</i>				
4 contraintes ou plus ^{sab}	32,2 %	43,8 %	32,2 %	34,4 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

** : Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

s : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*, 2007-2008.

Les Tableaux 9 et 10 présentent les principaux résultats des analyses supplémentaires. Pour la prévalence des TMS à au moins une région corporelle, aucune différence significative selon la taille des entreprises n'a été observée en fonction de la scolarité, de la catégorie professionnelle, du type de profession, du regroupement de secteurs d'activité économique, du travail émotionnellement exigeant, des situations de tension avec le public, des vibrations provenant d'outils à main, du travail à l'ordinateur ou de la perception de l'état de santé général. Les résultats ne sont présentés que pour les modalités présentant des différences significatives de la prévalence selon la taille des entreprises. En raison des coefficients de variation élevés pour plusieurs croisements présentés, les résultats doivent être interprétés avec prudence, tandis que d'autres estimations sont fournies à titre indicatif seulement. On retrouve les résultats détaillés à l'annexe D.

4.2.5.3 Prévalence des douleurs et des TMS aux membres inférieurs

- En 2007-2008, 11,8 % des salariés déclaraient ressentir des douleurs aux membres inférieurs (de temps en temps, souvent ou tout le temps) liées à l'emploi principal et 5,0 % rapportaient des TMS (douleurs souvent ou tout le temps) à cette région corporelle (tableau 8).
- La prévalence des douleurs et des TMS aux membres inférieurs varie de façon significative en fonction de la taille des entreprises. Les salariés des PE et des ME présentent des profils qui se ressemblent, mais ils se distinguent significativement de ceux des salariés des GE.
- La prévalence des douleurs et celle des TMS aux membres inférieurs liés au travail chez les salariés des PE et des ME sont proportionnellement les plus élevées, soit respectivement 13,1 % et 5,9 % pour les salariés des PE et 14,8 % et 5,8 % pour ceux des ME.
- La prévalence des douleurs (9,5 %) et celle des TMS (3,9 %) aux membres inférieurs liés au travail sont moins élevées chez les salariés des GE.
- Des analyses supplémentaires (tableau 9) révèlent que la prévalence relative des TMS aux membres inférieurs selon la taille des entreprises varie également selon certaines caractéristiques des salariés ou de l'emploi, ou avec l'exposition à certaines exigences spécifiques du travail. En raison des coefficients de variation élevés pour plusieurs croisements présentés, les résultats doivent être interprétés avec prudence.
- La prévalence des TMS aux membres inférieurs est systématiquement plus élevée parmi les salariés de PE qui présentent les caractéristiques suivantes : sexe masculin, groupe d'âge entre 45 et 54 ans, études secondaires complétées, ouvriers qualifiés, moins de deux ans d'ancienneté et insécurité d'emploi, emploi dans le regroupement des industries primaires, services publics et construction. La prévalence est également plus importante chez les salariés des PE qui rapportent l'exposition à un cumul de quatre contraintes ou plus. La prévalence de TMS aux membres inférieurs est cependant plus élevée chez les salariés des ME de sexe féminin et ceux qui travaillent dans le regroupement soins de santé et assistance sociale.

4.2.5.4 Prévalence des TMS à au moins une région corporelle

- En 2007-2008, 20,6 % des salariés disaient souffrir de TMS (douleurs souvent ou tout le temps) à au moins une région corporelle (cou, dos, membres supérieurs, membres inférieurs) liés à l'emploi principal (tableau 8).
- La prévalence des TMS à au moins une région corporelle varie de façon significative en fonction de la taille des entreprises. Les salariés des PE et des GE présentent des profils qui se ressemblent, mais ils se distinguent significativement de ceux des salariés des ME.
- La prévalence des TMS à au moins une région corporelle est proportionnellement la moins élevée chez les salariés des PE (20,0 %) et ceux des GE (19,6 %).
- La prévalence des TMS à au moins une région corporelle est plus élevée chez les salariés des ME (24,8 %).
- Des analyses supplémentaires (tableau 10) révèlent que la prévalence des TMS à au moins une région corporelle en fonction de la taille des entreprises varie également selon certaines caractéristiques des salariés ou de l'emploi, ou encore selon l'exposition à des exigences spécifiques du travail. En raison des coefficients de variation élevés pour plusieurs croisements présentés, les résultats doivent être interprétés avec prudence
- L'effet de la taille sur la prévalence de TMS à au moins une région corporelle varie également selon plusieurs variables. C'est toutefois majoritairement chez les salariés des ME que la prévalence est plus élevée, en particulier chez les salariés qui ont les caractéristiques suivantes : sexe féminin, groupe d'âge des moins de 25 ans, durée d'emploi inférieure à deux ans, emploi à temps partiel ou de moins de 30 heures par semaine, emploi syndiqué, pas de congés de maladie payés. La prévalence de TMS à au moins une région corporelle est également plus élevée chez les salariés des ME exposés aux exigences suivantes : impossibilité de prendre une pause, manutention de charges lourdes souvent ou tout le temps, efforts souvent ou tout le temps en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, travail en position debout les trois-quarts du temps ou tout le temps et cumul de quatre contraintes physiques ou plus. La prévalence de TMS à au moins une région corporelle est plus élevée parmi les salariés des PE du premier groupe prioritaire, et parmi les salariés des GE qui ont 10 ans d'ancienneté ou plus.

4.2.5.5 Synthèse : Taille des entreprises, santé générale et atteintes à la santé

Des analyses récentes révèlent que dans la majorité des pays de l'Union européenne, les plus fortes proportions de salariés rapportant des problèmes de santé reliées au travail sont à l'emploi de petites entreprises de 50 travailleurs ou moins (EU-OSHA-2016).

Les analyses bivariées effectuées ne permettent pas de documenter une association globale entre la taille des entreprises et l'incidence des accidents du travail ou la perception des salariés de leur état de santé général. Pour les accidents du travail, aucune association avec la taille des entreprises n'a pu être décrite et ces résultats vont dans le sens de ceux publiés dans l'étude de

Vézina *et al.* (2011). Les résultats obtenus avec d'autres indicateurs de santé apportent cependant quelques informations sur les liens entre la taille des entreprises et des atteintes à la santé. Ainsi, des résultats significatifs ont été obtenus pour la prévalence des douleurs et des TMS à trois régions corporelles spécifiques, et pour la prévalence de TMS à au moins une région corporelle.

Les salariés des PE et des ME sont moins nombreux que ceux des GE à rapporter des douleurs au cou liées au travail. Inversement, la prévalence de douleurs au dos est plus élevée parmi les salariés des ME et des PE. La prévalence de TMS (une mesure plus exigeante, utilisée par Stock *et al.*, 2011) à ces deux sièges ne varie pas en fonction de la taille des entreprises.

Les salariés des PE et des ME rapportent davantage de douleurs et de TMS aux membres inférieurs qu'ils attribuent au travail que ne le font ceux des GE. Les analyses secondaires confirment l'importance de l'effet de la taille des entreprises en association avec des variables qui décrivent des caractéristiques des salariés, de l'emploi et des exigences du travail. La prévalence des TMS aux membres inférieurs est systématiquement plus élevée parmi les salariés de PE qui présentent les caractéristiques suivantes : sexe masculin, groupe d'âge entre 45 et 54 ans, études secondaires complétées, ouvriers qualifiés, moins de deux ans d'ancienneté et insécurité d'emploi, emploi dans le regroupement des industries primaires, services publics et construction. La prévalence est également plus importante chez les salariés des PE qui estiment être exposés à un cumul de quatre contraintes ou plus. La prévalence de TMS aux membres inférieurs est cependant plus élevée chez les salariés des ME de sexe féminin et ceux qui travaillent dans le regroupement soins de santé et assistance sociale.

La prévalence de TMS à au moins une région corporelle est considérablement plus élevée, 20,6 % en moyenne, que celle des TMS aux membres inférieurs, 5,0 %. L'effet de la taille des entreprises sur la prévalence de TMS à au moins une région corporelle varie également en association avec plusieurs variables. C'est toutefois majoritairement chez les salariés des ME que la prévalence est la plus élevée, en particulier chez les salariés qui ont les caractéristiques suivantes : sexe féminin, groupe d'âge des moins de 25 ans, durée d'emploi inférieure à deux ans, emploi à temps partiel ou de moins de 30 heures par semaine, emploi syndiqué, pas de congés de maladie payés. La prévalence de TMS à au moins une région corporelle est également plus élevée chez les salariés des ME exposés aux exigences suivantes : impossibilité de prendre une pause, manutention de charges lourdes souvent ou tout le temps, efforts souvent ou tout le temps en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, travail en position debout les trois quarts du temps ou tout le temps, et cumul de quatre contraintes physiques ou plus. La prévalence de TMS à au moins une région corporelle est plus élevée parmi les salariés des PE du premier groupe prioritaire, et parmi les salariés des GE qui ont 10 ans d'ancienneté ou plus.

Le codage de la taille des entreprises en quatre catégories a par ailleurs révélé la variation des réponses des salariés sur le présentisme. En particulier, les salariés des plus petites entreprises de 1 à 20 salariés sont proportionnellement les moins nombreux à rapporter le présentisme; ils se démarquent à cet égard autant des salariés des petites entreprises de 21 à 50 salariés que de ceux des ME et des GE (données non présentées, voir annexe C). Compte tenu du peu d'information sur la santé des salariés, ce résultat est difficile à interpréter.

5. DISCUSSION

La littérature scientifique a globalement décrit des capacités réduites, un moins bon contrôle des risques et une probabilité plus élevée d'accidents et de maladies professionnelles dans les petites entreprises employant 50 salariés ou moins que dans les entreprises de plus grande taille (EU-OSHA-2016). Dans le but de contribuer à l'élaboration de priorités de recherche et à l'intervention en SST, il a été proposé de produire un portrait statistique des conditions de travail et de la SST dans les PE au Québec.

Les données de la CNESST ne permettant pas de ventiler les lésions professionnelles indemnisées en fonction de la taille des entreprises, celles de l'EQCOTESST (2007-2008) ont été utilisées. Les résultats obtenus grâce à l'analyse secondaire des données complètent ceux de l'étude de Vézina *et al.*, 2011, en ciblant uniquement les travailleurs salariés, et en utilisant un recodage qui distingue précisément les salariés des petites entreprises de 50 salariés et moins de ceux des moyennes ou des grandes entreprises.

Les analyses avaient comme objectif de répondre à deux questions principales. D'abord, le contexte de travail dans les PE est-il différent de celui dans les moyennes et les grandes entreprises? Ensuite, les différences de contexte de travail selon la taille des entreprises se traduisent-elles par des effets sur la santé et la sécurité du travail? Les résultats d'une investigation basée sur des analyses bivariées et trivariées sont présentés ici. La difficulté à obtenir des estimations précises et des résultats significatifs pour les croisements entre la taille des entreprises, les variables décrivant le contexte de travail (les catégories professionnelles et les regroupements sectoriels en particulier) et les atteintes à la santé, a mené à la conclusion que la production d'analyses multivariées n'était pas pertinente.

En réponse à la première question : Le contexte de travail dans les PE est-il différent de celui dans les moyennes et les grandes entreprises? Les analyses plus poussées ont produit un bon nombre des résultats nouveaux et pertinents qui permettent globalement de conclure que oui. En ce qui concerne la seconde question : Les différences de contexte de travail selon la taille des entreprises se traduisent-elles par des effets sur la santé et la sécurité du travail? Les analyses bivariées et trivariées réalisées ont effectivement permis de documenter un petit nombre de différences en matière de santé entre les salariés des entreprises de différentes tailles qui pourraient alimenter la recherche et l'intervention.

Un troisième objectif de l'étude visait à vérifier l'utilité de traiter séparément les entreprises de 1 à 20 salariés et celles de 21 à 50 salariés. Dans l'ensemble, les deux sous-catégories de petites entreprises présentent un profil similaire; le fait de les traiter séparément n'apporte une information additionnelle significative que pour un petit nombre de caractéristiques.

5.1 Taille des entreprises, contexte de travail et SST

5.1.1 Taille des entreprises et contexte de travail

Le contexte de travail a été documenté à l'aide de variables de l'EQCOTESST (2007-2008) associées à quatre thématiques : les caractéristiques sociodémographiques, les caractéristiques de l'emploi principal, les horaires et avantages sociaux ainsi que l'environnement et les exigences de travail. La santé générale et les atteintes à la santé constituent la cinquième thématique abordée. Les résultats présentent un portrait inédit des expositions liées au travail dans les petites entreprises au Québec. Les croisements entre les caractéristiques documentées du contexte de travail, et de la taille des entreprises décrivent des différences significatives entre les salariés des petites entreprises de 1 à 50 salariés et ceux des grandes entreprises qui emploient 200 travailleurs ou plus dans tous les croisements présentés. Des différences spécifiques entre les salariés des PE et ceux des moyennes entreprises employant de 51 à 199 salariés ont été décrites pour la moitié des croisements environ, dans toutes les thématiques documentées par les analyses.

Différences entre PE et GE

En ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques, les résultats confirment qu'on retrouve dans les PE des proportions plus élevées de salariés plus jeunes et moins scolarisés comparativement à ceux des GE. La littérature scientifique reconnaît que le jeune âge et une faible scolarité sont associés à un risque professionnel accru (Godin *et al.*, 2009).

En ce qui a trait aux caractéristiques de l'emploi principal, les salariés des PE présentent aussi un profil assez distinct, qui concorde largement avec ce qui a été documenté par la recherche scientifique internationale (Dorman, 2000; Kalleberg *et al.*, 2000). Ces caractéristiques décrivent à la fois les salariés eux-mêmes et les contextes organisationnels et techniques de leur emploi. Les PE emploient de plus fortes proportions de travailleurs manuels et mixtes que les GE. On retrouve dans les PE les plus fortes proportions de salariés dont le niveau de qualification est moins élevé. Les ouvriers qualifiés, de même que le personnel et ouvriers non qualifiés et les manœuvres constituent les catégories professionnelles les plus importantes, tandis que les professionnels, semi-professionnels et techniciens sont beaucoup moins nombreux que dans les GE. Les niveaux de risque professionnel documentés par la littérature scientifique sont globalement plus élevés dans les emplois manuels et mixtes (Duguay *et al.*, 2012; Ledoux *et al.*, 2013); les ouvriers qualifiés, ainsi que le personnel et ouvriers non qualifiés et les manœuvres, sont en général des catégories professionnelles exposées à des risques plus élevés (Cloutier, Duguay, Vézina et Prud'homme, 2011; Ledoux *et al.*, 2013).

Bon nombre des caractéristiques des salariés des PE et des secteurs d'activité où ils sont fortement concentrés décrivent des contextes moins favorables au développement d'expériences professionnelles et de savoir-faire de métier et de prudence en matière de santé et de sécurité du travail (Eakin, 1992; Hasle, Kines et Andersen, 2009). Ainsi, les salariés des PE sont surreprésentés dans les secteurs du commerce, et de l'hébergement-restauration, services personnels et aux organisations, arts et spectacles, associés à des emplois peu qualifiés, peu syndiqués et souvent précaires, et où se retrouvent en forte proportion les jeunes travailleurs, peu scolarisés et peu expérimentés. Des effectifs importants des salariés des PE se retrouvent

également dans le regroupement des secteurs à haut risque des industries primaires, des services publics et de la construction, où les compétences professionnelles plus importantes, la stabilité des contrats, les ressources des entreprises et la syndicalisation peuvent jouer un rôle de protection, dans une certaine mesure¹⁷. Toutefois, les résultats montrent qu'on retrouve dans les PE (tous secteurs confondus), des proportions significatives de salariés qui ont une ancienneté de moins de deux ans, occupent un emploi à temps partiel, rapportent de l'insécurité d'emploi et sont non syndiqués. Ces caractéristiques sont généralement associées à un risque professionnel accru (Vézina *et al.*, 2011). Les PE regroupent également les plus fortes proportions de salariés qui rapportent une rémunération variable et dont les revenus d'emploi sont les plus faibles. Le cumul de ces conditions et la vulnérabilité des salariés des PE qui en résulte ont été soulignés dans bon nombre d'études (Dawson *et al.*, 1988; Graham et Shakow 1990; Kalleberg, 2000; Walters, 2001; Walters, 2002). Les salariés des PE sont fortement concentrés dans les secteurs prioritaires 4, 5 et 6 pour lesquels les risques sont considérés moins importants sur la base des lésions indemnisées. Pourtant les données présentées et la littérature internationale indiquent qu'ils sont proportionnellement plus exposés à plusieurs facteurs de risque. L'invisibilité des lésions dans les PE est souvent mise en relation avec la sous-déclaration et la non-reconnaissance des lésions professionnelles des salariés non syndiqués des PE (Dorman, 2000b; Oleinick, Gluck, et Guire, 1995; Pransky *et al.*, 1999; Shannon et Lowe, 2002; Walters, 2001).

En ce qui a trait aux caractéristiques de l'environnement psychosocial et physique du travail, les salariés des PE se distinguent de manière significative de ceux des GE pour la totalité des caractéristiques décrites. L'environnement psychosocial de travail décrit par les données semble protéger les salariés des PE dans une certaine mesure, ce qui a aussi été rapporté par ailleurs (EU-OSHA-2016). Ils sont proportionnellement moins nombreux que ceux des GE à rapporter du travail émotionnellement exigeant et, bien qu'ils soient les plus nombreux à travailler avec le public, ils sont les moins nombreux à rapporter des tensions dans ce cas. De plus, les salariés des plus petites entreprises de 1 à 20 salariés sont proportionnellement les plus nombreux à déclarer qu'ils ont les moyens de faire un travail de qualité.

Les données permettent toutefois d'avancer que, pour plusieurs exigences physiques du travail, les salariés des PE sont soumis à une exposition plus importante que ceux des GE (EU-OSHA, 2016). Ainsi, les salariés des PE sont proportionnellement plus exposés à la manutention de charges, au travail debout, aux efforts et aux vibrations lors de l'utilisation d'outils, de machines ou d'équipement, ainsi qu'au cumul de plusieurs exigences physiques. Comme l'exposition à la manutention de charges lourdes est liée à l'emploi occupé et aux secteurs d'activité économique, des analyses supplémentaires montrent entre autres que les salariés des PE occupant une profession non manuelle, du regroupement des industries primaires, des services publics et de la construction, ainsi que celui du transport, entreposage et des services de gestion des déchets, sont plus souvent exposés à cette exigence que ceux des ME et GE.

¹⁷ Les données de l'EQCOTESST (2007-2008) (Cloutier *et al.*, 2011) ont révélé des taux de fréquence d'accidents plus élevés chez les salariés syndiqués que chez les autres. Ce résultat a été attribué, d'une part, à une sensibilisation au risque accrue et à la déclaration plus fréquente des lésions chez les travailleurs syndiqués. D'autre part, les regroupements de secteurs qui paraissent présenter le plus de risques d'accidents sont syndiqués dans des proportions plus importantes que les autres.

Outre les proportions de salariés exposés, les données révèlent également la fréquence plus élevée de ces expositions dans les PE que dans les entreprises plus grandes. Les salariés des PE ont moins la possibilité de prendre une pause que ceux des GE. Les salariés des plus petites entreprises de 1 à 20 salariés sont aussi les plus fortement exposés à la conduite de véhicule; ils sont toutefois les moins nombreux à être exposés au bruit. Les exigences physiques auxquelles sont exposés les salariés des PE évoquent une charge physique élevée, suggérant la possibilité d'un risque professionnel accru (EU-OSHA, 2016). Cependant, les salariés des PE sont plus nombreux dans les catégories des semaines de travail de durée plus courte, ce qui peut avoir comme conséquence de réduire le temps d'exposition à certaines exigences (Duguay *et al.*, 2014). D'autre part, les salariés des PE sont nettement moins exposés que les autres au travail à l'ordinateur.

En ce qui a trait aux avantages sociaux, les salariés des PE ont moins accès aux jours de vacances, aux congés de maladie, à l'assurance salaire et à un régime de retraite que ceux des entreprises de plus grande taille, et cette situation est particulièrement prononcée dans les plus petites entreprises de 1 à 20 salariés. Ces conditions évoquent des ressources et des marges de manœuvre financières plus limitées dans les PE (Legg, Olsen, Lamm, Laird, Harris, et Hasle, 2010; Kalleberg, 2000). Elles n'ont pas d'incidence directe sur le niveau de risque professionnel, mais elles peuvent probablement prédisposer au cumul de fatigue, au travail en mauvaise santé ou au présentéisme.

Bon nombre d'études ont souligné les liens entre le manque de ressources internes, le moins bon contrôle des risques qui en résulte, d'une part, et les caractéristiques des emplois, l'exposition aux exigences du travail dans les PE, d'autre part. Un certain nombre des résultats présentés décrivent effectivement un contexte de travail particulier et évoquent la précarité de la situation et la vulnérabilité des salariés dans les PE (EU-OSHA, 2016). Ces résultats concordent avec ceux d'une autre étude récente sur la qualité de l'emploi réalisée à l'aide de données de l'EQCOTESST (2007-2008). Les résultats confirment que la taille des établissements est au nombre des variables qui exercent un effet distinct sur la qualité de l'emploi et que les personnes travaillant dans de grands établissements (200 employés et plus) affichent une meilleure qualité de l'emploi que celles travaillant dans de plus petits établissements (moins de 50 employés). Le concept de qualité de l'emploi prend notamment en considération les conditions physiques et psychologiques de travail qui sont favorables ou moins favorables pour la santé. Cependant, l'association entre qualité de l'emploi et santé n'a pas été étudiée à cette occasion (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015).

Différences entre PE et ME

Les croisements entre les tailles des entreprises et diverses caractéristiques de l'emploi et du travail ont permis de repérer des différences significatives entre les salariés des PE et ceux des ME pour la moitié des caractéristiques et dans toutes les thématiques documentées par les analyses. Toutefois, les salariés des PE ne se distinguent pas significativement de ceux des ME pour la scolarité, la répartition selon la catégorie professionnelle, le type de profession, le genre de rémunération, les heures de travail, le travail émotionnellement exigeant, la possibilité de prendre une pause, le fait de fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, les vibrations provenant d'outils, le cumul général des exigences physiques, le

cumul des exigences physiques affectant le dos ou les membres supérieurs, les douleurs au cou et aux membres inférieurs.

Différences entre PE et TPE

Les croisements entre les caractéristiques documentées du contexte du travail et une version plus détaillée de la taille des entreprises ont également été analysés. Le choix de ventiler la catégorie PE (1 à 50 salariés) en deux sous-groupes des entreprises employant 1 à 20 et 21 à 50 salariés est motivé par des études qui suggèrent qu'il existe des différences significatives en ce qui a trait aux capacités et aux pratiques de prévention entre ces entreprises (Antonsson, 1997; Champoux et Brun, 2003). De plus, les plus petites entreprises employant de 1 à 20 salariés sont nombreuses, ce qui doit être considéré dans l'élaboration de stratégies d'intervention. Les études internationales récentes tendent à ventiler les effectifs des PE pour ces raisons (EU-OSHA-2016). Enfin, au Québec, les exigences de prévention de la LSST (1979) relatives au programme de prévention s'appliquent différemment selon le secteur et le nombre d'employés (plus de 20 ou moins de 20 employés) (LSST, chapitre S-2.1, Règlement sur le programme de prévention).

Les résultats révèlent que les profils des salariés des deux sous-catégories de taille des entreprises se ressemblent. Dans la majorité des cas, les salariés des deux sous-catégories ne présentent pas de différences significatives pour les caractéristiques documentées, même si les résultats observés concernant les salariés des petites entreprises tendent à être un peu plus accentués dans les très petites entreprises de 1 à 20 salariés. Des différences significatives entre les deux sous-catégories ont toutefois été soulignées dans les faits saillants et les synthèses de chacune des sections pour les caractéristiques suivantes : secteur d'activité économique, syndicalisation, congés de maladie, assurance-salaire, régime de retraite, moyens pour faire un travail de qualité, exposition au bruit, conduite d'un véhicule, présentéisme.

5.1.2 Taille des entreprises et SST

La taille des entreprises contribue-t-elle aux inégalités de santé liées au travail? Des analyses récentes révèlent que dans la majorité des pays de l'Union européenne, les plus fortes proportions de salariés rapportant des problèmes de santé reliées au travail sont à l'emploi de petites entreprises employant 50 travailleurs ou moins (EU-OSHA, 2016). Il n'a cependant pas été possible de documenter dans la présente étude une association globale entre la taille des entreprises et l'incidence des accidents du travail ou la perception des salariés de leur état de santé général. Les résultats de l'étude de Vézina *et al.* (2011, chapitre 8) avaient aussi noté l'absence d'association statistiquement significative entre la fréquence des accidents et la taille des entreprises, notamment. Ce résultat étonnait d'autant plus que des variations significatives des taux d'accident avaient pu être décrites pour un certain nombre de caractéristiques telles que la catégorie professionnelle, le secteur d'activité, l'exposition au cumul d'exigences physiques, l'insécurité d'emploi (Cloutier *et al.*, 2011). De même, à l'occasion d'analyses bi- et multivariées réalisées à l'aide des données de l'EQCOTESST (2007-2008) pour décrire les liens entre âge, conditions de travail et SST, l'effet de la taille des entreprises s'était avéré non significatif, contrairement à certaines catégories professionnelles et à certains secteurs d'activité (Ledoux *et al.*, 2013). Une autre étude réalisée à partir des données de l'EQCOTESST (2007-2008), a permis de décrire une association significative entre la prévalence des TMS liés à l'emploi principal et l'exposition aux contraintes physiques du travail. Cette association a été documentée

pour certains groupes professionnels et certains regroupements de secteurs, mais les analyses n'ont pas révélé d'effet de la taille des entreprises. Des études suggèrent que les inégalités de santé varient plus fortement en fonction des contraintes physiques du travail, qui peuvent masquer l'effet du statut socioéconomique, incluant la taille des entreprises (EU-OSHA, 2016; Stock, Funes, Delisle, St-Vincent, Turcot, Messing, 2011, p.497)

La grande hétérogénéité des salariés qui ont en commun de travailler dans des PE pourrait aussi contribuer à la rareté des associations significatives entre la taille et certaines atteintes à la santé. Les risques varient davantage selon le secteur d'activité et la catégorie professionnelle et l'effet de la taille des entreprises peut être masqué dans les analyses globales (EU-OSHA, 2016). La sous-déclaration des lésions professionnelles dans les PE est documentée (Oleinick, *et al.*, 1995; Pransky *et al.*, 1999; Shannon et Lowe, 2002; Walters, 2001), et peut aussi contribuer à masquer le phénomène étudié.

Dans le cas des études citées comme dans celle-ci, le petit nombre d'associations significatives entre la taille des entreprises et des variables qui décrivent la santé surprend d'autant plus qu'il contredit les résultats de bon nombre d'autres études. Des analyses réalisées au Québec à l'aide de données de la CNESST et utilisant la masse salariale pour estimer la taille des entreprises faute de données précises, ont conclu à une fréquence-gravité des lésions professionnelles indemnisées plus élevée dans les PE (Duguay, Busque, Boucher, 2012), confirmant des résultats antérieurs (Berthelette et Planché, 1995; Carpentier-Roy, Ouellet, Simard et Marchand, 2001; Champoux et Brun, 1999; Legault-Faucher, 2002). Des données qualitatives ont également révélé que nombre d'intervenants en SST considèrent que les salariés des PE sont exposés à des risques importants et mal contrôlés (Champoux et Brun, 2015).

Les analyses bi- et trivariées présentées ont toutefois permis de produire un petit nombre de résultats significatifs sur l'état de santé des salariés québécois en fonction de la taille des entreprises qui les emploient, essentiellement sur la prévalence de douleurs musculosquelettiques et de TMS, ainsi que sur le présentéisme. Des analyses supplémentaires réalisées sur des sous-populations de salariés pour documenter la prévalence de TMS révèlent un effet de la taille des entreprises en association avec des caractéristiques tels le genre, l'âge, la scolarité, la catégorie professionnelle, le regroupement de secteur d'activité, la durée de l'emploi, l'insécurité d'emploi, le régime de travail, la syndicalisation, l'accès aux congés de maladie. Un effet de la taille des entreprises en association avec l'exposition à des exigences physiques, tels l'impossibilité de prendre une pause, la manutention de charges lourdes, les efforts à l'occasion du travail, la posture debout et le cumul général d'exigences physiques, a également pu être décrit. Ces résultats concordent avec certaines des hypothèses soulevées dans les synthèses des diverses sections de résultats quant aux effets possibles des expositions sur la santé. Dans le cas de la prévalence de TMS aux membres inférieurs, l'association entre la taille des entreprises et plusieurs caractéristiques de l'emploi et du travail résulte en une prévalence plus élevée parmi les salariés des PE. Dans le cas de la prévalence de TMS à au moins une région corporelle, donc un siège de lésion moins précis, l'association entre la taille des entreprises et des caractéristiques de l'emploi et du travail résulte en une prévalence plus élevée parmi les salariés des ME.

5.2 Portée et limites

La présente étude complète et précise certains des résultats publiés dans l'étude de Vézina *et al.* (2011). En particulier, seuls les salariés étaient ciblés ici, et les résultats ont décrit les différences entre deux versions d'un codage qui distingue systématiquement les salariés des petites entreprises de ceux des entreprises de moyenne ou de plus grande taille.

Lorsque pertinent, les résultats des analyses sont décrits depuis deux perspectives complémentaires, ce qui permet d'apprécier autrement l'importance de la situation décrite. Par exemple, on observe que « Les salariés de PE sont proportionnellement les plus nombreux (19,4 %) à travailler moins de 30 heures par semaine. Par ailleurs, la moitié des salariés (50,9 %) qui travaillent moins de 30 heures par semaine se retrouvent dans les PE ».

Des analyses aussi poussées que possible ont été réalisées à partir des données décrivant diverses conditions de travail et quelques atteintes à la santé des répondants. Les résultats présentent donc un portrait inédit des conditions et des expositions liées au travail, ainsi que des atteintes à la santé dans les petites entreprises au Québec, qui peut déjà être considéré dans l'élaboration de priorités de recherche et d'intervention.

Les données transversales de l'EQCOTESST (2007-2008) ne permettent cependant pas d'établir de liens de cause à effet entre l'exposition à des contraintes du travail et des atteintes à la santé; seules des co-occurrences à un moment dans le temps, décrites comme des associations, peuvent être considérées. Les analyses bivariées utilisées dans cette étude permettent de tester ces associations, mais sans rendre compte de la complexité des effets sous-jacents qui doivent être explorés autrement. Toutefois, des analyses supplémentaires sur certaines sous-populations ont permis, dans certains cas, de préciser le portrait et de révéler quelques associations entre la taille des entreprises, l'exposition à certaines exigences et les atteintes à la santé.

Une autre limite réside dans l'utilité des données et des résultats pour orienter l'intervention et la prévention. L'échantillon de l'EQCOTESST (2007-2008) est d'une utilité limitée pour identifier précisément les secteurs d'activité économique ou les professions les plus à risque selon la taille des entreprises. Compte tenu de l'effet déterminant du secteur d'activité sur les risques, le régime de SST québécois, autant que les études sur les PE, favorisent une approche sectorielle à l'analyse et à la prévention des risques professionnels (EU-OSHA-2016; Legg *et al.*, 2010; MacEachen *et al.*, 2008). Les données sur le secteur d'activité économique utilisées dans l'EQCOTESST (2007-2008) (Vézina *et al.*, 2011) et dans la présente étude ont été recodées en grands regroupements dans le but d'augmenter la précision des estimations et de réduire les coefficients de variation. Dans le cas des regroupements tels ceux des industries primaires, des services publics et de la construction, ou des industries manufacturière et services de réparation et entretien, par exemple, les déterminants techniques et organisationnels des risques associés aux divers secteurs pourraient varier beaucoup. Les résultats globaux pourraient être d'une utilité restreinte pour orienter les interventions sectorielles ciblées en prévention. Dans cette optique, l'exploration d'autres sources de données devra être considérée.

L'accès aux salariés est une difficulté à laquelle font face nombre d'études dans les PE. Les salariés sont certainement les mieux informés pour décrire les exigences psychosociales et physiques de leur travail. Cette qualité de l'information que l'on retrouve dans l'EQCOTESST

(2007-2008) est rarement atteinte dans les grandes enquêtes, et elle est très utile pour l'orientation de la recherche et de l'intervention en SST. Les données ont toutefois été recueillies en 2007-2008 lors d'une enquête téléphonique auprès d'un échantillon stratifié de travailleurs. Les données étaient représentatives de la population visée et des réalités du marché du travail de cette période et aucune comparaison avec des données plus récentes n'est présentée.

Les salariés sont-ils également les mieux informés pour documenter la taille de l'entreprise qui les emploie? Il est difficile de déterminer dans quelle mesure tous les salariés ont pu apprécier sans faire d'erreur le nombre de travailleurs à l'emploi lorsque celui-ci était légèrement inférieur ou légèrement supérieur à 50. Des erreurs de ce type peuvent avoir un effet sur les résultats qui prennent en compte la taille des entreprises. Le taux de non-réponse pour la variable taille d'entreprise était de 2,53 %, ce qui réduit par ailleurs légèrement la représentativité de l'échantillon. Les faibles effectifs de salariés associés aux entreprises de taille moyenne, regroupant entre 51 et 199 salariés, ont aussi pu avoir un effet sur la signification statistique de certaines analyses. D'autres limites liées à la compréhension de certaines questions ou aux possibles biais de mémoire, par exemple, peuvent être présentes.

6. CONCLUSION

Dans une bonne mesure, les résultats de cette investigation à l'aide des données de l'EQCOTESST (2007-2008) confirment que le contexte de travail dans les PE diffère de celui des entreprises de plus grande taille et expose leurs salariés à davantage de conditions et d'exigences qui pourraient avoir des effets sur leur sécurité et leur santé.

Les analyses présentées ont considéré séparément les associations entre taille des entreprises et contexte de travail, d'une part, et entre taille des entreprises et effets sur la santé, d'autre part. Les résultats décrits par des analyses bi- et trivariées reliant taille des entreprises et SST n'apportent qu'une réponse partielle aux questions soulevées. La possibilité que des effets du contexte de travail sur la santé puissent être décrits en recourant à une stratégie d'analyse différente ne peut être rejetée. Toutefois, les effectifs disponibles pour les analyses constituent une limite importante. Les effectifs des salariés qui rapportent diverses atteintes à la santé sont réduits, ce qui affecte la fiabilité des estimations lors d'analyses détaillées, lors du croisement entre la taille des entreprises et les atteintes à la santé pour certains regroupements sectoriels d'activité ou des catégories professionnelles spécifiques, par exemple. Pour plusieurs des résultats qui décrivent la prévalence de TMS pour diverses sous-populations, les coefficients de variation incitent à une interprétation prudente des résultats. Les analyses supplémentaires ont permis de décrire certaines associations entre la taille des entreprises, le contexte du travail et les atteintes à la santé des salariés.

6.1 Pistes de recherche et d'intervention

1. Exploitation de nouvelles sources de données et poursuite de nouvelles pistes d'analyses quantitatives

Compte tenu des effectifs limités et des résultats obtenus, il semble peu probable que l'exploitation des données de l'EQCOTESST (2007-2008) à l'aide d'analyses multivariées de type régression logistique permette d'apporter des réponses plus précises aux questions soulevées. À la suite de la production par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) d'un indice synthétique de la qualité de l'emploi avec les données de l'EQCOTESST (2007-2008) (Cloutier-Villeneuve et Saint-Frard, 2015), l'opportunité de construire un indice santé à partir de l'ensemble des réponses des salariés pourrait toutefois être étudiée. L'hypothèse qu'un indice global de l'état de santé puisse offrir davantage de possibilités d'identifier des cibles pour l'intervention et la prévention et permettrait de contourner certaines limites inhérentes à la taille de l'échantillon, peut être avancée. Cet indice combinerait plusieurs dimensions de la santé, telles que les blessures au travail, les douleurs associées à l'emploi principal, la perception de l'état de santé, notamment. Cet indice pourrait être croisé avec la taille des entreprises ou l'indice de qualité de l'emploi, en utilisant des variables sociodémographiques, ou les exigences physiques du travail, par exemple, comme variables de contrôle. Des analyses multivariées pourraient également être considérées. L'étude du contexte de travail dans les PE et des effets possibles sur la santé des salariés à l'aide d'autres sources de données pourra également être explorée.

Malgré le petit nombre d'effets décrits sur la santé des salariés, les résultats sur l'exposition différenciée à des conditions et des exigences de travail selon la taille des entreprises pourraient alimenter la recherche et l'intervention.

2. Des actions ciblées pour les PE

Le terme PME, très fréquemment utilisé au Québec, regroupe tous les salariés qui ne sont pas à l'emploi de grandes entreprises de 200 salariés ou plus, c'est-à-dire 54,8 % des salariés de notre échantillon, ce qui a beaucoup d'implications concernant l'offre de services. À elles seules, les PE employant entre 1 et 50 salariés comptent pour 95,1 % des établissements employeurs et regroupent près de quatre salariés sur dix. Les différences avec les ME de 51 à 199 salariés ne sont significatives que pour une partie des caractéristiques décrites à l'aide des données de l'EQCOTESST (2007-2008). La littérature scientifique suggère toutefois que les entreprises considérées de taille moyenne disposent de davantage de ressources de toute nature et sont plus en mesure de prendre en charge l'organisation de la SST sans intervention externe que ne le sont les PE. Aussi, des actions qui ciblent spécifiquement les PE sont préconisées par plusieurs auteurs.

Le grand nombre et l'hétérogénéité des petites entreprises compliquent aussi l'orientation des actions en prévention des risques SST. Une option consiste à aborder séparément les risques à la SST dans les plus petites entreprises de 1 à 20 salariés qui emploient 23,2 % des salariés et de les distinguer de celles qui en emploient 21 à 50, là où se retrouvent 14,5 % des salariés. Les résultats révèlent que les deux catégories des entreprises se ressemblent fortement; toutefois, le manque de ressources et certaines expositions sont légèrement plus accentués dans les plus petites entreprises de 1 à 20 salariés.

3. Des actions en fonction des secteurs d'activité économiques

Des interventions ciblant spécialement les plus petites entreprises des secteurs d'activité économique les plus à risque pourraient avoir un fort impact au regard de la protection de la santé. L'effet déterminant du secteur d'activité sur les risques a été maintes fois démontré, et la recherche internationale en SST favorise une approche sectorielle à l'analyse et à la prévention des risques professionnels dans les PE (EU-OSHA-2016; Legg *et al.*, 2010; MacEachen *et al.*, 2008). Les interventions sectorielles qui visent les facteurs de risque techniques spécifiques aux secteurs, les expertises qui proposent des pistes de solution appliquées ancrées dans les préoccupations des milieux et adoptent une approche conseil plutôt que coercitive, donnent les meilleurs résultats dans les PE (Dawson *et al.*, 1988; Hasle et Limborg, 2006; MacEachen *et al.*, 2008; Vickers *et al.*, 2003).

4. Des interventions précoces dans les PE

Un nombre important des salariés à l'emploi de PE sont particulièrement exposés à des conditions d'emploi et de travail défavorables à leur santé et leur sécurité. Dans le contexte de la restructuration industrielle en cours, la proportion de salariés à l'emploi de petites entreprises est en hausse en Europe (EU-OSHA-2016). Outre les éventuels effets immédiats des expositions subies au début du parcours professionnel des jeunes salariés, la possibilité que ces expositions puissent résulter en des problèmes de santé futurs et affecter la trajectoire professionnelle et

personnelle doit être considérée. En plus d'une formation accrue en SST et préalable à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, des interventions précoces, dès le démarrage des petites entreprises, peuvent favoriser la mise en place d'une organisation du travail efficace et sécuritaire qui serait bénéfique aux salariés de tous âges (Eakin *et al.*, 2000; Hasle et Limborg, 2006; Legg *et al.*, 2010).

5. Allocation des ressources

La question de l'allocation des ressources pour l'intervention dans les milieux de travail ressurgit inévitablement. Une difficulté majeure des interventions destinées aux PE consiste à concilier la qualité du contenu, en relation avec les besoins, et la couverture, c'est-à-dire l'adaptation à leur grand nombre (Eakin *et al.*, 2000; Hasle et Limborg, 2006; Legg *et al.* 2010). Il a été démontré qu'une approche prescriptive et des interventions en face à face ont un effet positif sur les pratiques en SST dans les PE, et que les suivis d'interventions favorisent le maintien des correctifs (Baril-Gingras, Bellemare et Brun, 2006; Champoux et Brun, 2010; Dawson *et al.*, 1988; Eakin *et al.*, 2000; Fairman et Yapp, 2005; MacEachen *et al.*, 2008). Toutefois, la fréquence et la durée des interventions nécessaires pour obtenir des résultats durables dans les PE posent problème pour les systèmes SST (Eakin *et al.*, 2000; James, 2006; Walters, 2001) et plusieurs études ont révélé la sous-représentation des PE dans les interventions des systèmes de SST (Champoux et Brun, 2015; Dawson *et al.*, 1988; Lindbloom et Hansson, 2004). Pour plusieurs auteurs, l'écart entre les grandes et les petites entreprises est significatif pour tous les aspects de l'application des législations en SST et justifie de privilégier les interventions dans les milieux de travail où la prise en charge de la SST est la moins efficace et où les besoins sont les plus importants (Dawson et al, 1988; James *et al.*, 2004).

La répartition des salariés dans les groupes prioritaires de la CNESST apporte une autre perspective sur les liens entre la taille des entreprises et la SST. Les secteurs des regroupements sectoriels d'activité des groupes prioritaires 1, 2 et 3, où le risque SST estimé à l'aide des lésions indemnisées est plus élevé, sont la cible prioritaire des interventions en matière de prévention, ce qui exerce une pression favorable à la prise en charge de la SST. Inversement, les secteurs d'activité associés aux groupes 4, 5 et 6 où le risque SST est considéré moins élevé et moins « prioritaire » ne font pas l'objet d'un contrôle externe aussi important de la part des intervenants du régime SST (Baril-Gingras, Montreuil, Fournier, *et al.*, 2010; Champoux, Baril, Beauvais et Brun, 2013; CNESST, 2017). Les données de l'EQCOTESST (2007-2008) indiquent que les salariés des regroupements sectoriels d'activité des groupes prioritaires 1, 2 et 3, sont principalement associés aux GE qui disposent généralement des ressources internes nécessaires à la prise en charge de la SST. En comparaison, les salariés des groupes 4, 5 et 6, exposés à des exigences et à un ensemble de conditions défavorables à la santé, sont davantage concentrés dans les PE qui disposent de moins de ressources internes. La réorientation des ressources pour la recherche et l'intervention vers les petites entreprises en incluant les groupes 4, 5 et 6, de manière à les convaincre de l'importance de la prévention au travail et à mieux soutenir la prise en charge de la SST, pourrait constituer une piste à étudier. Les contrôles effectués dans les GE pourraient être limités à des vérifications occasionnelles des systèmes de gestion SST en place, et le contrôle dans les PE pourrait être plus exhaustif et tenir compte des ressources internes (Fairman et Yapp, 2005; Dodier, 1987).

BIBLIOGRAPHIE

Baril-Gingras, G., Bellemare, M., et Brun, J. P. (2006). Interventions externes en santé et en sécurité du travail. Influence du contexte de l'établissement sur l'implantation de mesures préventives. *Relations Industrielles*, 61, 9-43.

Baril-Gingras, G., Montreuil, S., Fournier, P.-S., Laflamme, A.-M., Lamonde, F., Bourbonnais, R., Malenfant, R., Messing, K., Trudel, L., Dionne, C., Laroche, E., Bellemare, M., et Brisson, C. (2010). *Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi Québec*: CGSST.

Berthelette, D. et Planché, F. (1995). *Évaluation de programmes de sécurité du travail dans des petites et moyennes entreprises* (R-107). Montréal : Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.

Carpentier-Roy, M. -C., Simard, M., Marchand, A. et Ouellet, F. (2001). Pour un modèle renouvelé d'intervention en santé au travail dans les petites entreprises, *Relations Industrielles*, 56 (1), 165-194.

Champoux, D. et Brun, J. P. (1999). *Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises des secteurs de l'habillement et de la fabrication de produits en métal* (R-226). Montréal : Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.

Champoux, D., Baril, R., Beauvais, A., et Brun, J.-P. (2013). L'environnement des petites entreprises en SST : tour d'horizon des résultats de la recherche et des enjeux particuliers pour l'intervention. Dans S. Montreuil, P.-S. Fournier, & Baril-Gingras, G. (Edit.), *L'intervention en santé et en sécurité du travail - Pour agir en prévention dans les milieux de travail*. (p. 271-293). Québec : Presses de l'Université Laval, Collection Santé et sécurité du travail

Champoux, D. et Brun, J.-P. (2015). OHS Practices and Interventions in Small Businesses: Global Issues in the Québec Context. *Policy and Practice in Health and Safety*, 13(1), 23-40.

Cloutier, E., Duguay, P., Vézina, S., et Prud'homme, P. (2011). Accidents du travail. Dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) (Chapitre 8, 531-590). Québec : Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail.

Cloutier-Villeneuve, L. et Saint-Frard, R. (2015). *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi: résultats méthodologiques et empiriques*. Québec : Institut de la statistique du Québec, 88 p.

CNESST (2017), Plan stratégique 2017-2019.

<http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1591ECOweb.pdf>

Dawson, S., Willman, P., Clinton, A. et Bamford, M. (1988). *Safety at work: the limits of self-regulation*. Cambridge University Press.

Dorman, P. (2000). If safety pays, why don't employers invest in it? Dans K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan, & T. Wilthagen (Edit.), *Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development*. (p. 351-365). Amsterdam : Pergamon.

Dorman, P. (2000b). *The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview*. International Labour Organisation.

Duguay, P., Busque, M.-A., Boucher, A. (2012). *Indicateurs annuels de santé et de sécurité du travail pour le Québec. Étude de faisabilité (version révisée) (R-725)*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-725.pdf>

Duguay, P., Boucher, A., Busque, M.-A., Prud'homme, P. et Vergara, D. (2012). *Lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2005-2007 : Profil statistique par industrie - catégorie professionnelle (R-749)*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Duguay, P., Boucher, A., Busque, M.-A., Prud'homme, P. (2014). *Méthodologie, Indicateurs de lésions professionnelles (2005-2007)*, Statistiques sur mesure, DS-007. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. <http://statistiques.irsst.qc.ca/documents/methodologie-indicateur-lesions.pdf>

Duguay, P., Busque, M.A., Lebeau, M., Boucher, A. et Prud'homme, P. (2016), *Évolution des indicateurs annuels de lésions professionnelles indemnisées au Québec de 2007 à 2012 (R-922)*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Eakin, J. M. (1992). Leaving it up to the workers: Sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces. *International Journal of Health Services*, 22 (4), 689-704.

Eakin, J. M., Lamm, F., et Limborg, H. J. (2000). International Perspective on the Promotion of Health and Safety in Small Workplaces. Dans K.Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan et T. Wilthagen (Edit.), *Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development* (p. 227-248). Amsterdam : Pergamon.

EU-OSHA (2016). *Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME project*. European Risk Observatory, Literature Review. ISSN: 1831-9343 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro/view>

Gervais, M., Massicotte P. et Champoux D. (2006). *Les conditions de travail et de santé et de sécurité des travailleurs du Québec (R-449)*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Godin, J.F., B. Laplante, É. Ledoux, M. Vultur et TsalaDimbuence, Z. (2009). *Étude exploratoire des parcours d'emploi en lien avec l'apparition des premières lésions chez les jeunes de 16 à 24 ans* (R-630). Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Graham, J. et Shakow, D. M. (1990). Labour market segmentation and job-related risk: Differences in risk and compensation between primary and secondary labor markets. *American Journal of Economics and Sociology*, 49 (3), 305-323.

Hasle, P., Kines, P. et Andersen, L. P. (2009). Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention. *Safety Science*, 47 (1), 9-19.

Hasle, P. et Limborg, H.J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprise, *Industrial Health*, 44, 6-12.

Industrie Canada (2010), Répartition de l'ensemble des entreprises en fonction de la croissance annuelle moyenne de l'emploi, selon la taille de l'entreprise, de 2001 à 2006. Tiré de <http://www.ic.gc.ca/eic/site/sbrp-rppe.nsf/fra/rd02448.html#figure4>

Irastorza, Xabier, Milczarek, Malgorzata et Cockburn (2015). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) - Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

James, P. I., Vickers, D., Smallbone, D. et Baldock, R., 2004, The use of external sources of health and safety information and advice: The case of small firms, *Policy and Practice in Health and Safety*, 2, 91-104.

Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. et Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (2), 256-278.

Ledoux, É., Fournier, P.-S., Champoux, D., Prud'homme, P., Laberge, M., Arousseau, C., Ouellet, S., et Chatigny, C. (2013). Les conditions de travail au Québec: une analyse différenciée selon les groupes d'âge. *Relations Industrielles.*, 68 (4), 590-607.

Legault-Faucher, M. (2002). Les PME du Québec vont se faire courtiser par la prévention! *Prévention au travail*, 15 (2), 46-47.

Legg, S., Olsen, K., Lamm, F., Laird, I., Harris, L.-A. et Hasle, P. (2010). Understanding the programme theories underlying national strategies to improve the working environment in small businesses. *Policy and Practice in Health and Safety*, 8 (2), 5-35.

Lindblom, L. & Hansson, S. O. (2004). Evaluating workplace inspections. *Policy and Practice in Health and Safety*, 2, 77-91.

LSST (1979) Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) (RLRQ, chapitre S-2.1). Règlement sur le programme de prévention.

Oleinick, A., Gluck, J. V. et Guire, K. E. (1995). Establishment size and risk of occupational accidents. *American Journal of Industrial Medicine*, 28 (1), 1-21.

Pransky, G., Snyder, T., Dembe, A. et Himmelstein, J. (1999). Under-reporting of work-related disorders in the workplace: a case study and review of the literature. *Ergonomics*, 42 (1), 171-182.

Shannon, H. S. et Lowe, G. S. (2002). How many injured workers do not file claims for workers's compensation benefits? *American Journal of Industrial Medicine*, 42 (6), 467-473.

Statistique Canada. (2015). Tableau 281-0042 - Emploi selon la taille de l'entreprise, par province et territoire. Canada, Québec. Tiré de <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labr77f-fra.htm> [updated 2016-03-31 (site consulté : 9 décembre 2016)]

Statistique Canada. (2016). Tableau 552-0004 - Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches d'effectif et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces. semestriel (nombre), CANSIM (base de données).

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=5520004&&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=31&tabMode=dataTable&csid>, site consulté: 16 décembre 2016)

Stock, S., Funes, A., Delisle, A., St-Vincent, M., Turcot, A., Messing, K. (2011). Troubles musculo-squelettiques. Dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) (Chapitre 7, 445-530). Québec : Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Traoré, I. et Dumont, M. (2010). Étude québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008. (EQCOTESST). Cahier technique et méthodologique, Québec, Institut de la statistique du Québec, 279 p. Tiré de : <http://www.stat.gouv.qc.ca/enquetes/travail-remuneration/eqcotesst-cahier-technique.pdf>

Vézina M., Cloutier E., Stock S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A. et al. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) (Rapport n° R-691). Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec. <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-691.pdf>

Walters, D. (2001). *Health and Safety in Small Enterprises: European Strategies for Managing Improvement*. Bruxelles : P.I.E.-Peter Lang.

Walters, D. (2002). *Working safely in small enterprises in Europe: Towards a sustainable system for worker participation and representation*, Bruxelles : Confédération européenne des syndicats (ETUC).

ANNEXE A : GROUPE PRIORITAIRES

Tableau A1 Groupes prioritaires de la CNESST

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bâtiment et travaux publics ▪ Industrie chimique ▪ Forêt et scieries ▪ Mines, carrières et puits de pétrole ▪ Fabrication de produits en métal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industrie du bois (sans scierie) ▪ Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique ▪ Fabrication d'équipement de transport ▪ Première transformation des métaux ▪ Fabrication de produits minéraux non métalliques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administration publique ▪ Industrie des aliments et boissons ▪ Industrie du meuble et des articles d'ameublement ▪ Industrie du papier et activités diverses ▪ Transport et entreposage
Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Commerce ▪ Industrie du cuir ▪ Fabrication de machines (sauf électriques) ▪ Industrie du tabac ▪ Industrie textile 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autres services commerciaux et personnels ▪ Communications, transport d'énergie et autres services publics ▪ Imprimerie, édition et activités annexes ▪ Fabrication de produits du pétrole et du charbon ▪ Fabrication de produits électriques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agriculture ▪ Bonneterie et habillement ▪ Enseignement et services annexes ▪ Finances, assurances et affaires immobilières ▪ Services médicaux et sociaux ▪ Chasse et pêche ▪ Industries manufacturières diverses

Source : CSST. La modernisation du régime de santé et sécurité du travail, 22 septembre 2011

ANNEXE B : AUTRES CROISEMENTS SIGNIFICATIFS SELON LE REGROUPEMENT EN TROIS CATÉGORIES DE TAILLE DES ENTREPRISES

Tableau B1 Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
Zones^{sbc}				
Urbaine	63,8 %	68,6 %	74,9 %	69,6 %
Semiurbaine	12,0 %	11,9 %	11,7 %	11,9 %
Rurale	24,2 %	19,5 %	13,4 %	18,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Regroupement de régions administratives^{sbc}				
Montréal et Laval	27,7 %	30,3 %	29,1 %	28,8 %
Montérégie/Estrie/Centre-du-Québec	24,3 %	26,6 %	26,7 %	25,8 %
Lanaudière/Laurentides	13,3 %	12,2 %	12,4 %	12,7 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean/Côte-Nord/Nord-du-Québec	6,3 %	2,9 %*	5,1 %	5,2 %
Bas-Saint-Laurent/Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine/Chaudière-Appalaches	11,1 %	10,4 %	6,9 %	9,1 %
Outaouais/ Abitibi-Témiscamingue	5,9 %	5,7 %*	6,3 %	6,1 %
Mauricie/Capitale-Nationale	11,3 %	11,8 %	13,5 %	12,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Cumul d'emploi^{sa}				
Oui plus d'un	8,4 %	5,0 %*	6,4 %	6,9 %
Non un seul	91,6 %	95,0 %	93,6 %	93,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Secteur public ou autres				
Public ou parapublic	12,2 %	20,1 %	43,4 %	27,6 %
Autres	87,8 %	79,9 %	56,6 %	72,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Secteurs biens/services				
Biens	20,9 %	27,0 %	23,7 %	23,2 %
Services	79,1 %	73,0 %	76,3 %	76,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Variable	Taille des entreprises			Total
	PE 1-50 (37,7 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
<i>Emploi saisonnier^{sc}</i>				
Oui	6,5 %	4,4 %*	2,8 %*	4,5 %
Non	93,5 %	95,6 %	97,2 %	95,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*, 2007-2008.

ANNEXE C : ANALYSES SIGNIFICATIVES SELON LE REGROUPEMENT EN QUATRE CATÉGORIES DE TAILLE DES ENTREPRISES

Tableau C1 Répartition des salariés de 15 ans ou plus selon certaines caractéristiques et la taille des entreprises en quatre modalités, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises				Total
	TPE 1-20 (23,1 %)	PE 21-50 (14,5 %)	ME 51-199 (17,1 %)	GE 200+ (45,2 %)	
<i>Avoir les moyens pour faire un travail de qualité^{sabc}</i>					
Jamais ou de temps en temps	8,2 %	12,8 %	12,7 %	12,0 %	11,4 %
Souvent ou tout le temps	91,8 %	87,2 %	87,3 %	88,0 %	88,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Exposition au bruit^{sabc}</i>					
Jamais	74,0 %	70,1 %	71,9 %	74,0 %	73,1 %
De temps en temps	18,7 %	16,6 %	14,7 %	15,7 %	16,3 %
Souvent ou tout le temps	7,3 %	13,4 %	13,4 %	10,3 %	10,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Conduite de véhicule^{sabc}</i>					
Jamais	59,7 %	68,6 %	65,5 %	66,1 %	64,9 %
De temps en temps	13,7 %	12,1 %	13,7 %	13,5 %	13,4 %
Souvent ou tout le temps	26,6 %	19,3 %	20,8 %	20,4 %	21,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Présentéisme^{sabc}</i>					
Oui	48,2 %	57,2 %	55,0 %	56,3 %	54,4 %
Non	51,8 %	42,8 %	45,0 %	43,7 %	45,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

s : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre TPE et PE, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre TPE et ME, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les TPE et GE, au seuil de 5 %

d : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

e : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

f : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008.*

ANNEXE D : PRÉVALENCE DES TMS

Tableau D1 Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal chez les salariés selon différentes caractéristiques personnelles et professionnelles, et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (20,0 %)	ME 51-199 (24,8 %)	GE 200+ (19,6 %)	Total (20,6 %)
<i>Sexe</i>				
Homme	18,2 %	19,3 %	14,1 %	16,5 %
Femme ^{sa}	21,8 %	31,1 %	25,7 %	25,1 %
<i>Groupe d'âge</i>				
Moins de 25 ans ^{sa}	15,9 % *	33,6 % *	10,9 % **	17,3 %
25 à 44 ans	21,7 %	23,7 %	18,8 %	20,7 %
45 à 54 ans	20,8 %	23,5 %	22,6 %	22,1 %
55 ans ou +	18,3 %	22,6 % *	21,5 %	20,5 %
<i>Scolarité complétée</i>				
Primaire ou moins	20,2 %	31,0 % *	25,2 % *	24,2 %
Secondaire	22,6 %	27,5 %	21,7 %	23,1 %
Collégial	18,7 %	24,0 % *	20,5 %	20,4 %
Universitaire	16,9 %	15,6 % *	16,0 %	16,2 %
<i>Catégorie professionnelle</i>				
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	9,7 % **	20,4 % **	11,0 % **	11,9 % *
Professionnels	16,5 % *	16,0 % *	18,2 %	17,5 %
Semi-professionnels et techniciens	16,9 % *	24,1 % *	16,9 %	18,0 %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	28,6 % *	28,1 % **	13,6 % **	21,5 %
Personnel de bureau	17,2 % *	23,3 % *	24,8 %	21,7 %
Ouvriers qualifiés	29,4 %	30,9 % *	21,7 % *	26,9 %
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	20,0 %	27,4 %	23,2 %	22,7 %
<i>Type de profession</i>				
Manuel	22,6 %	30,1 %	23,2 %	24,3 %
Nonmanuel	15,8 %	19,2 %	17,8 %	17,4 %
Mixte	23,4 %	28,2 % *	20,6 %	23,2 %
<i>Regroupement de secteurs d'activité économique</i>				
Industries primaires, services publics et construction	25,5 % *	27,3 % **	17,6 % **	23,3 %
Industries manufacturière et services de réparation et entretien	22,3 % *	26,9 %	20,0 %	22,2 %
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	23,1 %	22,5 % **	15,5 % **	21,7 %
Soutien à la production	12,6 % *	19,4 % *	16,4 %	15,6 %

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (20,0 %)	ME 51-199 (24,8 %)	GE 200+ (19,6 %)	Total (20,6 %)
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	22,9 % *	16,7 % **	19,0 % *	19,8 %
Commerce	18,7 %	29,5 % *	18,2 % *	20,7 %
Soins de santé et assistance sociale	20,8 % *	37,1 % *	23,1 %	23,8 %
Enseignement	20,5 % *	17,6 % **	18,8 %	18,9 %
Services gouvernementaux et parapublics	14,8 % **	18,6 % **	24,7 %	22,7 %
Groupes prioritaires				
I ^{sbc}	26,6 %	22,3 % *	9,9 % **	20,6 %
II	16,3 % **	20,7 % **	29,7 % *	25,7 % *
III	21,8 % *	21,6 % *	21,3 %	21,4 %
IV	19,5 %	28,0 % *	18,6 % *	21,1 %
V	19,6 %	22,9 % *	17,7 %	19,4 %
VI	17,7 %	27,0 %	20,0 %	20,3 %
Durée d'emploi				
Moins de 2 ans ^{sbc}	22,3 %	26,9 %	12,6 %	19,8 %
Entre 2 et 10 ans	19,7 %	24,6 %	18,0 %	19,8 %
10 ans ou plus ^{sc}	17,4 %	23,6 %	24,5 %	22,5 %
Régime de travail				
Temps plein	21,0 %	23,6 %	19,4 %	20,7 %
Temps partiel ^{sa}	15,4 % *	33,1 % *	21,4 % *	20,4 %
Présence syndicale				
Oui ^{sb}	23,4 %	29,6 %	21,7 %	23,3 %
Non	19,2 %	21,6 %	16,9 %	18,9 %
Insécurité d'emploi				
Non ^{sa}	15,8 %	22,6 %	18,9 %	18,5 %
Oui	26,2 %	28,8 %	21,3 %	24,8 %
Heures de travail				
Moins de 30 heures de travail ^{sa}	16,8 % *	32,4 % *	19,4 % *	20,3 %
30 à 39 heures	21,3 %	21,9 %	21,8 %	21,7 %
40 heures	21,0 %	24,3 %	17,7 %	20,2 %
Plus de 40 heures	19,4 % *	26,1 % *	17,7 %	19,9 %
Congés de maladie payés				
Oui	17,9 %	21,8 %	20,2 %	19,8 %
Non ^{sb}	21,8 %	28,8 %	18,5 %	22,0 %
Travail émotionnellement exigeant				
En désaccord	13,7 %	19,2 %	13,9 %	14,7 %
En accord	28,7 %	30,9 %	25,3 %	27,4 %

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (20,0 %)	ME 51-199 (24,8 %)	GE 200+ (19,6 %)	Total (20,6 %)
<i>Travail avec le public</i>				
Oui	20,3 %	23,7 %	20,3 %	20,8 %
Non ^{sb}	19,0 %	27,5 %	17,8 %	20,1 %
<i>Tension avec le public</i>				
Jamais/de temps en temps	18,0 %	19,8 %	17,2 %	18,0 %
Souvent/tout le temps	27,8 %	32,1 %	27,1 %	28,2 %
<i>Possibilité de prendre une pause</i>				
Oui	18,9 %	23,4 %	19,9 %	20,2 %
Non ^{sb}	25,1 %	31,2 %*	17,3 %*	23,5 %
<i>Manutention de charges lourdes (sans aide)</i>				
Jamais	14,6 %	18,8 %	16,7 %	16,3 %
De temps en temps	21,7 %	23,0 %	23,9 %	22,8 %
Souvent/tout le temps ^{sab}	33,5 %	50,0 %	25,2 %	33,0 %
<i>Efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement</i>				
Jamais	17,2 %	19,2 %	18,2 %	18,0 %
De temps en temps	18,1 %	22,5 %	18,8 %	19,3 %
Souvent/tout le temps ^{sa}	27,3 %	38,1 %	24,0 %	27,8 %
<i>Vibrations provenant d'outils à main</i>				
Jamais	18,0 %	23,2 %	19,0 %	19,3 %
De temps en temps	22,9 %	26,4 %*	18,9 %	22,1 %
Souvent tout le temps	34,2 %	38,6 %*	30,7 %*	33,8 %
<i>Temps travaillé en position debout</i>				
Jamais ou le quart du temps	18,0 %	20,5 %	17,9 %	18,4 %
La moitié du temps	13,6 %*	15,8 %**	17,0 %*	15,5 %
Travaille en position debout les trois quarts du temps ou tout le temps ^{sab}	23,0 %	30,7 %	22,6 %	24,2 %
<i>Travail à l'ordinateur</i>				
Jamais	22,1 %	20,5 %	17,9 %	18,4 %
20 heures et moins	18,0 %	15,8 %**	17,0 %*	15,5 %
21 heures et plus	23,0 %	30,7 %	22,6 %	24,2 %
<i>Cumul général des exigences physiques</i>				
Aucun	9,1 %*	11,5 %*	9,7 %	9,8 %
De 1 à 3 contraintes	18,7 %	21,1 %	20,0 %	19,7 %
4 contraintes ou plus ^{sab}	32,2 %	43,8 %	32,2 %	34,4 %
<i>Perception de l'état de santé</i>				
Mauvais	36,3 %	40,6 %*	43,3 %	40,2 %
Bon ^{sab}	18,9 %	23,4 %	18,0 %	19,2 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

** : Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

s : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

En l'absence de sigle, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif selon la taille des entreprises au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*, 2007-2008.

Tableau D2 Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal chez les salariés, selon différentes caractéristiques personnelles et professionnelles et la taille des entreprises, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (5,9 %)	ME 51-199 (5,8 %)	GE 200+ (3,9 %)	Total (5,0 %)
Sexe				
Homme ^{sac}	6,4 % *	3,0 % **	3,6 % *	4,5 %
Femme ^{sb}	5,4 % *	9,0 % *	4,2 % *	5,5 %
Groupe d'âge				
Moins de 25 ans	4,5 % **	6,7 % **	1,8 % **	4,0 % **
25 à 44 ans	5,2 % *	4,8 % *	3,9 % *	4,6 %
45 à 54 ans ^{sc}	8,0 % *	6,9 % **	3,4 % *	5,6 %
55 ans ou +	6,0 % *	6,0 % **	6,7 % **	6,3 % *
Scolarité complétée				
Primaire ou moins	5,7 % **	9,2 % **	7,3 % **	7,0 % *
Secondaire ^{sc}	8,2 % *	4,7 % **	4,7 % *	6,3 %
Collégial	3,8 % **	8,7 % **	4,1 % *	4,7 % *
Universitaire	4,4 % **	2,1 % **	2,4 % *	2,9 % *
Catégorie professionnelle				
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	0,7 % **	8,0 % **	3,9 % **	3,3 % **
Professionnels	2,8 % **	1,8 % **	2,2 % **	2,3 % *
Semi-professionnels et techniciens	4,3 % **	3,4 % **	3,3 % **	3,6 % *
Contremaîtres et cadres de premier niveau	7,8 % **	10,3 % **	3,4 % **	6,3 % **
Personnel de bureau	1,5 % **	4,3 % **	2,0 % **	2,2 % **
Ouvriers qualifiés ^{sc}	13,0 % *	8,1 % **	5,2 % **	9,4 % *
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	6,9 % *	6,8 % **	7,1 % *	7,0 %
Type de profession				
Manuel	8,1 % *	6,8 % *	6,1 % *	7,1 %
Nonmanuel	2,5 % **	4,6 % **	2,4 % *	2,7 %
Mixte	8,6 % *	6,5 % **	5,8 % *	7,1 %
Regroupement de secteurs d'activité économique				
Industries primaires, services publics et construction ^{sc}	7,5 % **	3,9 % **	0,4 % **	4,7 % **
Industries manufacturière et services de réparation et entretien	5,1 % **	5,9 % **	5,6 % *	5,5 % *
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	7,4 % **	4,9 % **	7,4 % **	6,9 % *
Soutien à la production	2,2 % **	-	2,0 % **	1,8 % **
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	6,5 % **	4,6 % **	5,1 % **	5,5 % **

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (5,9 %)	ME 51-199 (5,8 %)	GE 200+ (3,9 %)	Total (5,0 %)
Commerce	7,7 % *	7,5 % **	3,4 % **	6,4 % *
Soins de santé et assistance sociale ^{sab}	5,4 % **	24,0 % **	6,1 % *	7,7 % *
Enseignement	4,4 % **	3,0 % **	2,8 % **	3,2 % **
Services gouvernementaux et parapublics	3,2 % **	-	3,0 % **	2,8 % **
Groupe prioritaire				
I	7,8 % **	4,6 % **	1,9 % **	5,3 % **
II	1,7 % **	4,8 % **	8,9 % **	6,9 % **
III	7,3 % **	7,0 % **	3,8 % **	5,1 % *
IV	7,4 % *	6,6 % **	3,4 % **	6,1 % *
V	5,2 % *	2,6 % **	3,0 % **	3,9 % *
VI	4,0 % **	8,4 % **	4,2 % *	4,7 %
Durée d'emploi				
Moins de 2 ans ^{sc}	7,9 % *	5,7 % **	2,5 % **	5,6 %
Entre 2 et 10 ans	5,0 % *	5,0 % **	3,5 % *	4,4 %
10 ans et plus	4,7 % *	6,8 % *	5,0 % *	5,2 %
Régime de travail				
Temps plein	5,6 %	5,1 % *	3,7 %	4,6 %
Temps partiel	7,6 % *	10,0 % **	5,3 % **	7,2 % *
Présence syndicale				
Oui	6,4 % *	7,1 % *	3,8 % *	4,8 %
Non	5,8 %	4,7 % *	4,2 % *	5,1 %
Insécurité d'emploi				
Non	3,6 % *	6,7 % *	3,9 %	4,2 %
Oui ^{sac}	9,3 %	4,1 % **	4,1 % *	6,4 %
Heures de travail				
Moins de 30 heures	7,7 % *	11,5 % **	4,0 % **	7,1 % *
30 à 39 heures	5,6 % *	5,5 % **	2,8 % *	4,1 %
40 heures	5,8 % *	4,9 % **	4,9 % *	5,2 %
Plus de 40 heures	4,7 % **	3,8 % **	4,8 % **	4,6 % *
Congés de maladie payés				
Oui	4,4 % *	5,0 % *	3,5 %	4,0 %
Non	7,2 %	6,8 % **	5,3 % *	6,6 %
Travail émotionnellement exigeant				
En désaccord	3,9 % *	3,9 % **	2,4 % *	3,3 %
En accord	8,6 %	7,9 % *	5,4 %	6,9 %
Travail avec le public				
Oui	6,0 %	5,7 % *	4,2 %	5,2 %
Non	5,6 % **	5,9 % **	3,3 % **	4,5 % *

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (5,9 %)	ME 51-199 (5,8 %)	GE 200+ (3,9 %)	Total (5,0 %)
<i>Tension avec le public</i>				
Jamais/de temps en temps ^{sc}	5,8 % *	3,5 % **	3,1 % *	4,3 %
Souvent/tout le temps	6,7 % *	10,5 % **	6,4 % *	7,2 %
<i>Possibilité de prendre une pause</i>				
Oui	5,5 % *	5,8 % *	3,7 %	4,7 %
Non	7,8 % *	6,0 % **	5,5 % **	6,7 % *
<i>Manutention de charges lourdes (sans aide)</i>				
Jamais	3,2 % *	3,7 % **	2,7 % *	3,0 %
De temps en temps	6,3 % *	5,2 % **	5,3 % *	5,7 %
Souvent tout le temps	13,4 % *	14,3 % *	7,1 % **	11,0 %
<i>Efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement</i>				
Jamais	4,1 % *	4,2 % **	2,7 % *	3,4 %
De temps en temps	4,3 % **	4,5 % **	3,7 % **	4,1 % *
Souvent tout le temps	10,9 % *	9,9 % *	7,2 % *	9,2 %
<i>Vibrations provenant d'outils à main</i>				
Jamais ^{sbc}	5,2 %	5,9 % *	3,2 %	4,4 %
De temps en temps	5,1 % **	3,1 % **	7,3 % **	5,5 % *
Souvent tout le temps	13,2 % **	8,9 % **	9,5 % **	11,1 % *
<i>Temps travaillé en position debout</i>				
Jamais ou le quart du temps	2,4 % **	2,9 % **	1,6 % **	2,1 % *
La moitié du temps	3,6 % **	4,3 % **	5,8 % **	4,7 % **
Les trois quarts du temps ou tout le temps	8,9 %	8,6 % *	6,4 % *	7,9 %
<i>Travail ordinateur</i>				
Jamais	8,8 %	6,5 % **	8,3 % *	8,3 %
20 heures ou moins	5,0 % *	7,8 % *	3,6 % *	4,8 %
21 heures ou plus	2,3 % **	3,3 % **	2,2 % **	2,4 % *
<i>Cumul général des exigences physiques</i>				
Aucun	0,5 % **	0,7 % **	1,7 % **	1,1 % **
De 1 à 3 contraintes	4,1 % *	5,0 % **	3,8 % *	4,1 %
4 contraintes ou plus ^{sc}	14,1 %	12,0 % *	7,2 % *	11,0 %
<i>Perception de l'état de santé</i>				
Mauvais	18,4 % *	12,2 % **	11,4 % **	14,1 % *
Bon	5,0 %	5,2 % *	3,4 %	4,3 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

** : Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

s : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

En l'absence de sigle, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif selon la taille des entreprises au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*, 2007-2008.

Tableau D3 Proportion estimée de salariés ayant été victime d'au moins un accident de travail à leur emploi principal au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête, Québec, 2007-2008

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (6,1 %)	ME 51-199 (7,7 %)	GE 200+ (6,4 %)	Total (6,5 %)
<i>Sexe</i>				
Homme	7,6 % *	8,7 % *	6,8 %	7,4 %
Femme	4,6 % *	6,5 % **	6,0 % *	5,5 %
<i>Groupe d'âge</i>				
Moins de 25 ans	8,8 % **	13,5 % **	8,2 % **	9,4 % *
25 à 44 ans	7,1 % *	7,3 % **	6,4 % *	6,8 %
45 à 54 ans ^{sac}	2,9 % **	7,6 % **	6,7 % *	5,6 %
55 ans ou +	5,0 % **	3,1 % **	4,5 % **	4,4 % *
<i>Scolarité complétée</i>				
Primaire ou moins	6,3 % *	13,6 % **	12,1 % **	9,7 % *
Secondaire	7,2 % *	8,6 % *	9,5 % *	8,3 %
Collégial	7,2 % **	6,0 % **	5,9 % *	6,4 %
Universitaire	2,7 % **	3,7 % **	3,2 % *	3,2 % *
<i>Catégorie professionnelle</i>				
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	2,3 % **	5,6 % **	2,2 % **	2,8 % *
Professionnels	2,7 % **	1,3 % **	2,1 % **	2,1 % **
Semi-professionnels et techniciens	5,2 % **	3,7 % **	7,2 % *	6,0 % *
Contremaîtres et cadres de premier niveau	2,7 % **	9,8 % **	5,3 % **	5,4 % **
Personnel de bureau	2,2 % **	2,4 % **	5,4 % **	3,7 % **
Ouvriers qualifiés	9,5 % *	19,5 % **	13,1 % *	12,4 %
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	8,9 % *	9,9 % *	9,5 % *	9,4 %
<i>Type de profession</i>				
Manuel	10,2 % *	15,2 % *	12,9 %	12,2 %
Nonmanuel	2,3 % **	3,0 % **	3,4 % *	3,0 %
Mixte	7,2 % *	6,8 % *	7,5 % *	7,3 %
<i>Regroupement de secteurs d'activité économique</i>				
Industries primaires, services publics et construction	7,4 % **	13,4 % **	7,3 % **	8,3 % *
Industries manufacturière et services de réparation et entretien	6,4 % **	13,9 % **	10,8 % *	10,2 %
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	9,5 % **	13,6 % **	11,2 % **	10,5 % *
Soutien à la production	4,8 % **	0,8 % **	3,7 % **	3,7 % **
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	5,7 % **	4,8 % **	3,9 % **	4,7 % **

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (6,1 %)	ME 51-199 (7,7 %)	GE 200+ (6,4 %)	Total (6,5 %)
Commerce	4,6 %**	4,4 %**	5,4 %**	4,8 %*
Soins de santé et assistance sociale	6,1 %**	11,9 %**	8,8 %*	8,2 %*
Enseignement	3,7 %**	2,4 %**	2,5 %**	2,8 %**
Services gouvernementaux et parapublics	2,4 %**	-	4,5 %**	3,8 %**
Groupe prioritaire				
I	6,5 %**	17,0 %**	8,8 %**	9,5 %*
II	5,2 %**	12,1 %**	10,1 %**	9,5 %*
III	4,5 %**	6,3 %**	7,3 %**	6,6 %*
IV	4,7 %**	6,4 %**	6,2 %**	5,5 %*
V	7,4 %*	7,5 %**	7,0 %*	7,3 %
VI	6,4 %*	5,0 %**	4,6 %*	5,2 %
Durée d'emploi				
Moins de 2 ans	7,9 %*	10,9 %**	7,4 %*	8,3 %
Entre 2 et 10 ans	5,6 %*	7,5 %**	6,7 %*	6,4 %
10 ans ou plus	4,3 %**	5,2 %**	5,7 %*	5,2 %
Régime de travail				
Temps plein	5,9 %	7,4 %*	6,6 %	6,5 %
Temps partiel	6,7 %**	9,8 %**	5,1 %**	6,6 %*
Présence syndicale				
Oui	7,9 %*	9,7 %*	8,1 %	8,3 %
Non	5,7 %	6,2 %*	3,5 %*	5,1 %
Insécurité d'emploi				
Non	5,0 %*	3,8 %**	5,2 %	4,9 %
Oui	7,7 %*	14,8 %*	9,5 %*	9,6 %
Heures de travail				
Moins de 30 heures	5,6 %**	10,2 %**	5,0 %**	6,2 %*
30 à 39 heures	4,7 %*	6,0 %**	5,3 %*	5,2 %
40 heures	7,1 %*	8,5 %**	8,5 %*	8,0 %
Plus de 40 heures	7,0 %**	7,7 %**	6,5 %*	6,9 %*
Congés de maladie payés				
Oui	5,0 %*	4,3 %*	5,2 %	5,0 %
Non ^{sa}	7,1 %*	14,0 %*	9,9 %*	9,0 %
Travail émotionnellement exigeant				
En désaccord	5,2 %*	7,1 %*	5,9 %*	5,8 %
En accord	7,3 %*	8,4 %*	6,9 %	7,3 %
Travail avec le public				
Oui	5,8 %	7,1 %*	6,3 %	6,2 %

Variable	Taille des entreprises			
	PE 1-50 (6,1 %)	ME 51-199 (7,7 %)	GE 200+ (6,4 %)	Total (6,5 %)
Non	7,3 % *	9,3 % **	6,8 % *	7,4 %
<i>Tension avec le public</i>				
Jamais/de temps en temps	4,4 % *	7,4 % *	6,5 % *	5,7 %
Souvent/tout le temps	10,3 % *	6,4 % **	5,9 % *	7,5 %
<i>Possibilité de prendre une pause</i>				
Oui	6,0 %	7,9 % *	6,2 %	6,4 %
Non	6,5 % **	6,7 % **	8,6 % **	7,3 % *
<i>Manutention de charges lourdes (sans aide)</i>				
Jamais	2,6 % **	4,1 % **	3,5 % *	3,3 %
De temps en temps	7,1 % *	6,4 % **	9,1 % *	7,8 %
Souvent tout le temps	14,9 % *	23,2 % *	15,0 % *	16,4 %
<i>Efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement</i>				
Jamais	3,0 % *	3,5 % **	3,5 % *	3,3 %
De temps en temps	7,6 % **	4,3 % **	8,9 % *	7,5 % *
Souvent tout le temps	11,1 % *	19,3 % *	12,1 %	13,0 %
<i>Vibrations provenant d'outils à main</i>				
Jamais	4,7 % *	5,0 % *	4,9 %	4,9 %
De temps en temps	8,9 % **	19,4 % **	12,2 % *	12,3 % *
Souvent tout le temps	15,1 % *	15,8 % **	21,4 % *	17,4 % *
<i>Temps travaillé en position debout</i>				
Jamais ou le quart du temps	2,0 % **	2,7 % **	3,3 % *	2,8 % *
La moitié du temps	6,9 % **	1,6 % **	9,9 % *	7,4 % *
Les trois quarts du temps ou tout le temps	8,7 %	13,6 % *	9,6 %	9,9 %
<i>Travail ordinateur</i>				
Jamais	8,7 % *	13,9 % *	11,5 % *	10,5 %
20 heures ou moins	6,0 % *	6,8 % **	7,4 % *	6,8 %
21 heures ou plus	2,2 % **	3,1 % **	3,3 % *	2,9 % *
<i>Cumul général des exigences physiques</i>				
Aucun	2,0 % **	1,3 % **	2,2 % **	2,0 % *
De 1 à 3 contraintes	5,0 % *	5,7 % **	6,1 %	5,6 %
4 contraintes ou plus	11,8 % *	17,2 % *	12,9 %	13,2 %
<i>Perception de l'état de santé</i>				
Mauvais	16,1 % **	13,8 % **	9,0 % **	12,5 % *
Bon	5,4 %	7,1 % *	6,3 %	6,1 %

* : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

** : Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

s : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif selon la taille des entreprises, au seuil de 5 %

a : Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif entre les PE et ME, au seuil de 5 %

b : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les ME et GE, au seuil de 5 %

c : Le test global du Khi-deux **est** statistiquement significatif entre les PE et GE, au seuil de 5 %

En l'absence de sigle, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif selon la taille des entreprises au seuil de 5 %

Les proportions ont été calculées en excluant la non-réponse

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail, 2007-2008*.

ANNEXE E : PONDÉRATION

18

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SSI EQCOTESST

qu'ultimement, les répondants pondérés doivent « représenter » au mieux l'ensemble de la population visée.

Les poids initiaux des ménages, donnés par l'inverse de la probabilité de sélection du ménage, sont d'abord passés par cinq étapes de transformation imbriquées. D'abord, deux rajustements sont faits pour la non-réponse observée dans les ménages¹⁷. La première étape de rajustement corrige les poids des ménages dont le statut d'admissibilité a pu être établi, afin qu'ils représentent aussi ceux pour lesquels cette vérification n'a pu être faite. Des classes de rajustement sont définies à partir d'un regroupement des régions administratives, de la vague de collecte et du fait qu'on a envoyé¹⁸ au ménage une lettre d'introduction à l'enquête ou pas. Ensuite, pour ce qui est des ménages privés dont on ne connaît pas la composition, on doit faire un second rajustement ; celui-ci est différencié selon l'envoi ou non de la lettre d'introduction ou pas.

Il importe ensuite de corriger les pondérations pour la sous-couverture des ménages privés n'ayant pas le téléphone ou de ligne téléphonique fixe. C'est la troisième étape de transformation des poids : il s'agit d'un calage aux marges, celles-ci étant définies par les chiffres de population¹⁹ dans les ménages privés selon la région administrative, la catégorie d'âge et le sexe.

Les deux étapes de rajustement des pondérations suivantes sont faites auprès des travailleurs visés par l'enquête. Ainsi, le quatrième ajustement est simplement donné par l'inverse de la probabilité de sélection d'un travailleur visé parmi ceux qui vivent au dans le ménage privé admissible. La cinquième étape permet une correction pour la non-réponse observée dans l'échantillon des travailleurs sélectionnés. Nous avons établi des classes de rajustement des pondérations en considérant des regroupements de régions administratives, le sexe du travailleur et le fait que le ménage dans lequel il vit s'est vu envoyer une lettre d'introduction à l'enquête ou pas.

À la suite de ce cinquième rajustement des poids, nous avons procédé à un examen comparatif des estimations produites avec celles provenant d'autres sources. Les données québécoises de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada ont été mises à profit parce qu'elles permettent un recoupement satisfaisant de la population particulière de travailleurs visée par l'EQCOTESST. Ce sont les données des échantillons québécois de novembre et de décembre 2007 et de janvier 2008 de l'EPA qui ont été considérées. Seuls les travailleurs ayant cumulé 15 heures de travail ou plus pendant la semaine précédant l'enquête et occupant le même emploi depuis au moins 8 semaines ont servi à la production d'estimations comparables.

Avec ces données, nous avons pu constater certaines différences entre les résultats de l'EQCOTESST et ceux de l'EPA. Le tableau 1.5 résume ces différences. On peut notamment

¹⁷ Cet ajustement pour la non-réponse, comme d'ailleurs celui qui est fait pour la non-réponse quant aux travailleurs, est effectué avec la technique connue sous le nom de *chi-square automatic interaction detection - CHAID*. Cette technique consiste à effectuer plusieurs tests statistiques du khi-deux afin d'obtenir les différentes associations entre le statut de réponse et les variables choisies.

¹⁸ Tous les retours postaux des lettres envoyées au début de la collecte sont considérés comme les cas où nous n'avons pas d'adresse pour procéder à l'envoi d'une lettre d'introduction.

¹⁹ Les données utilisées pour le calage sont les chiffres de la population québécoise en 2007, produits par la Direction des statistiques sociodémographiques de l'Institut de la statistique du Québec.

remarquer que le nombre de travailleurs estimé de l'EQCOTESST est plus faible que celui de l'EPA (3 376 922 vs 3 567 063). Quant au type de travailleurs, la proportion estimée d'employés syndiqués de l'EQCOTESST est plus élevée que celle de l'EPA (39,3 % vs 34,9 %), tandis que la proportion estimée de travailleurs autonomes de l'EQCOTESST est plus faible que celle de l'EPA (11,8 % vs 14,6 %). On note également que le taux de syndicalisation estimé pour les employés de l'EQCOTESST est plus élevé que celui de l'EPA (44,6 % vs 40,9 %).

Ainsi, bien que la population visée de l'EQCOTESST soit similaire à la population comparable de l'EPA, les estimations semblent suggérer qu'il y a dans l'EQCOTESST une sous-représentation de travailleurs autonomes et d'employés non syndiqués, mais une surreprésentation d'employés syndiqués. En conséquence, on peut faire l'hypothèse que le pourcentage d'employés syndiqués est plus élevé chez les répondants que chez les non-répondants. En effet, il semble qu'en proportion, les travailleurs plus stables en emploi ont participé à l'enquête en plus grand nombre que les autres travailleurs. Par ailleurs, le pourcentage des travailleurs autonomes serait moins élevé chez les répondants que chez les non-répondants.

Pour réduire ces biais, nous avons procédé à une sixième étape de redressement des pondérations initiales. Cette étape a mis à profit les estimations de l'EPA : un calage aux marges aux données comparables de l'EPA a été fait. Outre le sexe et l'âge des travailleurs, le type de contrat de travail défini en trois catégories (employés syndiqués, employés non syndiqués et travailleurs autonomes) et des regroupements de secteurs d'activité économique ont aussi servi à la définition des marges²⁰.

À la suite de ce dernier rajustement, les estimations de l'EQCOTESST quant aux variables ayant servi au calage correspondent par définition à celles qui sont produites avec les données comparables de l'EPA. Cependant, certaines variables utilisées pour le calage diffèrent un peu de celles qui servent aux analyses des données de l'EQCOTESST ; c'est le cas de l'indicateur de regroupement de secteurs d'activité économique et de l'indicateur du type de contrat de travail. Bien que, pour le calage, on ait choisi des indicateurs autant que possible voisins de ceux qui servent aux analyses, certaines contraintes ont subsisté. Ainsi, comme pour les analyses, l'indicateur du regroupement de secteurs d'activité économique est basé sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002. Toutefois, dans la banque de données de l'EPA dont nous disposons, seuls les codes SCIAN à deux chiffres sont disponibles. En plus, les analyses réalisées quelques mois après la pondération ont suggéré d'apporter quelques modifications à l'indicateur de regroupement de secteurs d'activité économique d'abord envisagé. Ces analyses ont aussi proposé des changements pour l'indicateur de type de contrat de travail. Les nouveaux indicateurs sont présentés dans la section 1.3 du présent chapitre. De la sorte, les estimations de l'EQCOTESST relatives au type de contrat de travail et au regroupement de secteurs d'activité économique sont un peu différentes de celles de l'EPA, puisque les indicateurs ne sont pas exactement les mêmes dans les deux enquêtes. L'approche retenue pour la pondération permet néanmoins une réduction du biais, les indicateurs de l'EPA qui ont servi au redressement étant très corrélés aux caractéristiques étudiées dans l'EQCOTESST. Le taux de syndicalisation de l'EQCOTESST, présenté au Chapitre 2, demeure

²⁰ Lors de cette étape de pondération, on a dû procéder à l'imputation de quelques valeurs manquantes pour la catégorie d'âge (2 valeurs imputées), le type de contrat de travail (33 valeurs imputées) et le regroupement de secteurs d'activité économique (3 valeurs imputées). Dans tous les cas, on a eu recours à une simple imputation aléatoire étant donné le nombre très faible de valeurs manquantes à remplacer.

identique par définition à celui qui est calculé avec les données comparables de l'Enquête sur la population active. Il correspond à la proportion estimée de travailleurs salariés syndiqués parmi les travailleurs salariés, sans distinction propre aux cadres.

Tableau 1.5 : Caractéristiques des travailleurs de l'EQCOTESST et de l'EPA (population comparable) avant le calage aux marges

	EQCOTESST (avant le calage aux marges) %	EPA %
H	54,4	53,1
F	45,6	46,9
15-24 ans	10,2	11,5
25-44 ans	47,8	46,8
45 ans ou +	42,0	41,7
Employés syndiqués	39,3	34,9
Employés non syndiqués	48,9	50,5
Travailleurs autonomes	11,8	14,6
Industries primaires, services publics et construction (codes 11, 21-23)	9,2	8,8
Industries manufacturières (codes 31-33)	13,3	14,4
Arts et spectacles (codes 51 et 71)	4,2	4,0
Hébergement, restauration et autres services (codes 72 et 81)	9,8	10,4
Soutien à la production (codes 52-56)	16,2	16,6
Transport et entreposage (codes 48 et 49)	4,6	5,0
Commerce (codes 41-45)	15,1	16,3
Soins de santé et assistance sociale (code 62)	12,3	11,9
Enseignement (code 61)	7,9	6,7
Services gouvernementaux et parapublics (code 91)	7,5	5,9
Taux de syndicalisation	44,6	40,9
Taille estimée de la population	3 376 922	3 567 063

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail, 2007-2008*.

Ainsi, les poids individuels ont été calculés de la façon suivante

$$POIDS_{(ijklmnpq)} = \frac{1}{\pi_{(jk)}} \times \frac{1}{T_1^{(l)}} \times \frac{1}{T_2^{(m)}} \times C_{(n)} \times t_{(j)} \times \frac{1}{T_3^{(p)}} \times C_{(q)}$$

Ou

- $POIDS_{(ijklmnpq)}$ est le poids de base du travailleur i ;
- $\pi_{(jk)} = \frac{g_k}{100 \times BV_k} \times v_{jk}$ est la probabilité de sélection du ménage privé j , de la strate k . Elle est fonction du nombre de numéros de téléphone générés dans la strate k , g_k ; du nombre de banques valides dans cette strate, BV_k ; du nombre de numéros de téléphone valides dans le ménage j de la strate k , v_{jk} ;
- $T_1^{(l)}$ est le taux de réponse au statut d'admissibilité dans la classe de rajustement l ;
- $T_2^{(m)}$ est le taux de réponse à la composition du ménage dans la classe de rajustement m ;

- $C_{(n)}$ est le facteur de calage à la population totale des Québécois de 15 ans ou plus vivant dans un ménage privé dans la classe de rajustement n ;
- $t_{(j)}$ est le nombre de travailleurs visés dans le ménage j ;
- $T_{3(p)}$ est le taux de réponse au niveau des travailleurs dans la classe de rajustement p ;

et

- $C_{(q)}$ est le facteur de calage aux données comparables de l'EPA dans la classe de rajustement q .

1.2.5.3 Analyse

Les analyses proposées dans ce rapport sont le fruit du travail conjoint des partenaires de l'étude, chacun étant responsable de sa propre production. Toutefois, d'un point de vue statistique, les analyses utilisent les mêmes grands principes et standards résumés dans cette section.

D'abord, l'analyse est descriptive. Cette orientation a été retenue pour rendre les résultats accessibles le plus rapidement possible aux planificateurs, aux décideurs et aux chercheurs. Par ailleurs, le recours aux données pondérées pour la production de toutes les estimations rend possible l'inférence à la population visée. La précision des estimations et tous les tests statistiques ont été réalisés en tenant compte du plan de sondage de l'EQCOTESST, qui diffère d'un plan aléatoire simple. Le calcul des indicateurs de précision des estimations et des statistiques de tests a donc été modifié en conséquence.

Comme les variables étudiées sont catégoriques, la présence d'une relation entre deux d'entre elles est vérifiée à l'aide du test du khi-deux de Pearson. Les tests interprétés ici sont des versions corrigées pour le plan de sondage du test habituel du khi-deux²¹. Tous les tests utilisent un seuil de signification de 5 %. Généralement, dans le rapport, les résultats sont d'abord présentés pour toute la population visée. Puis, si les tests du khi-deux suggèrent une association entre une variable d'analyse et une variable de croisement, les résultats sont examinés plus attentivement. En ce qui concerne les modalités d'intérêt de la variable d'analyse, on dégage ainsi les modalités de la variable de croisement qui se démarquent entre elles.

Les proportions estimées présentées sont arrondies à une décimale dans les tableaux. En raison de cet arrondissement, la somme des proportions des cellules de certains tableaux peut être légèrement inférieure ou supérieure à 100 %. Enfin, de nombreux tableaux intègrent des valeurs de tailles de population estimée (Pe_k) qui correspondent au nombre estimé de personnes dans la population ou dans la sous-population dotée d'une caractéristique donnée. Pour produire ces estimations, un rajustement simple a été fait pour la non-réponse partielle en supposant, comme pour les estimations de proportions, que les non-répondants partiels avaient des caractéristiques semblables à celles qu'on a observées chez les répondants. Les valeurs des tailles de population estimées sont arrondies au millier près, ce qui fait que la somme des parties n'égalise pas toujours la population totale estimée présente dans un tableau.

²¹ Les corrections considérées ici sont celle de Rao-Scott et celle dite de Satterthwaite.

ANNEXE F : QUESTIONNAIRE DE L'EQCOTESST (2007-2008)

2

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

Note : la section filtre au début (INTLE à REPON) comprenant le « contact » avec le ménage et la « sélection » avec un travailleur admissible n'inclut pas toutes les questions et variables de contrôle de l'entrevue. On y résume l'approche ayant servi à établir la composition du ménage privé rejoint, l'admissibilité de ce ménage à l'EQCOTESST et la sélection d'une personne admissible dans le ménage privé.

INTLE

Bonjour / Bonsoir, mon nom est <NOM INTERVIEWEUR> de l'Institut de la statistique du gouvernement du Québec. Nous faisons actuellement une étude sur les conditions de travail et de santé au Québec. Au cours des dernières semaines, nous avons envoyé des lettres d'information concernant cette étude. AVEZ-VOUS REÇU CETTE LETTRE?

Oui.....1
Non.....2
NSP.....8

DEBUT

Bonjour / Bonsoir, la lettre mentionnait qu'une seule personne de votre ménage sera choisie pour participer à l'étude. Est-ce qu'on peut faire ce choix immédiatement? Ça prendra environ 3 à 4 minutes de votre temps.

Oui.....01 => V_TEL
Non (pas de réponse/ligne occupée).....02 => À rappeler
Numéro utilisé uniquement à des fins
commerciales.....03 => INAD1
Numéro de télécopieur.....04 => Rappeler pour confirmer
Ligne défectueuse.....05 => Rappeler pour confirmer
Cellulaire.....06
Incapacité de répondre (langue, handicap,
maladie).....07 => M_INC
Non disponible.....08 => M_INC
Refus.....09 => Arguments pour convaincre
ou fin de l'entrevue
Refuse de faire le filtre mais précise
que personne ne travaille.....10 => INAD1
Numéro hors service.....11 => Rappeler pour confirmer

V_CEL

Est-ce que le <NO DE TÉLÉPHONE> correspond exclusivement à un numéro de cellulaire?
NOTE À L'INTERVIEWEUR : Il faut vérifier si le numéro correspond à son cellulaire ou à un transfert d'appel de sa résidence. S'il s'agit d'un transfert d'appel de sa résidence, demandez s'il est en mesure de poursuivre ou s'il préfère que l'on prenne rendez-vous.

Exclusivement un cellulaire.....1 => INAD1
Transfert d'appel de la résidence
(Prendre rendez-vous).....2 => À rappeler
Transfert d'appel de la résidence.....3 => V_TEL

M_INC

Y a-t-il une autre personne dans votre ménage à qui je peux parler?

Oui.....1 => DEBUT
Non.....2 => À rappeler

V_TEL

Vérification si croisement de ligne

Avant de faire le choix de la personne qui participera à l'étude, j'aurais quelques vérifications à faire. J'aimerais d'abord m'assurer que j'ai bien rejoint le <NO DE TÉLÉPHONE>. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si NON, vérifiez si les numéros à l'écran et à l'afficheur concordent : Si les numéros sont différents, coder « Erreur de composition » et recomposer immédiatement le même numéro sans fermer le dossier. Si les numéros concordent, coder « Croisement de lignes »

Oui.....1
Erreur de composition.....2 => DEBUT
Croisement de ligne.....3 => À rappeler

VTEL1

Vérification si résidence principale

Est-ce qu'il s'agit du numéro de téléphone de votre résidence principale? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Les numéros de résidences secondaires (par ex. : chalets) et de résidences temporaires sont exclus. Les numéros de personnes résidant sur une base militaire et une réserve indienne sont exclus.

Oui.....1
Non.....2 => INAD1
Numéro d'entreprise.....3 => INAD1
Numéro de cellulaire.....4 => V_CEL

VTEL2

Vérification si résidence privée

Est-ce que vous demeurez dans un ménage privé ou plutôt dans un ménage collectif comme une résidence d'étudiants ou un centre d'accueil? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Autres exemples de « ménage collectif » : maison de chambres, résidence pour personnes âgées, etc.

Ménage privé.....1
Ménage collectif.....2 => INAD1

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

3

PG_14

Afin de choisir la personne qui participera à l'étude, j'aurais besoin d'informations sur les membres de votre ménage. (En vous incluant), combien de personnes de 14 ans et MOINS habitent dans votre ménage? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si aucune personne inscrire 0.

Inscrire le nombre de personnes :

NSP.....	88	=> AUTRE
Refus.....	99	

PG_15

(En vous incluant), combien de personnes de 15 ans et PLUS habitent dans votre ménage?

Aucune.....	00	
Une personne.....	01	=> QADMM
2 personnes.....	02	=> QADMM
3 personnes.....	03	=> QADMM
4 personnes.....	04	=> QADMM
5 personnes.....	05	=> QADMM
6 personnes.....	06	=> QADMM
7 personnes.....	07	=> QADMM
8 personnes.....	08	=> QADMM
9 personnes.....	09	=> QADMM
10 personnes.....	10	=> QADMM
11 personnes.....	11	=> QADMM
12 personnes.....	12	=> QADMM
13 personnes et plus.....	13	=> QADMM
Refus.....	99	=> Arguments pour refus ou fin de l'entrevue
NSP.....	88	=> AUTRE

V_P15

Ai-je bien compris qu'il n'y a aucune personne de 15 ans et PLUS qui habite dans votre ménage?

Confirmer.....	1	=> INAD1
À corriger.....	2	=> PG_15

QADMM

Vérification de l'admissibilité du ménage

Est-ce que cette personne travaille actuellement, soit en occupant un emploi rémunéré ou en travaillant à son compte?

OU

Parmi ces personnes de 15 ans et plus, y en a-t-il qui travaillent actuellement, soit en occupant un emploi rémunéré, ou en travaillant à son compte?

ADM_M

<QADMM> Vous devez inclure les personnes qui sont depuis moins de 12 mois soit en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé de maladie incluant les accidents du travail, en congé sans solde, en grève ou en lock-out. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Peu importe où la personne travaille, celle-ci doit habiter au Québec.

Oui.....	1	
Non, aucune.....	2	=> I_F1 ou I_FP
Nsp / nrp.....	9	=> AUTRE

QADMI

Vérification de l'admissibilité des membres du ménage

Est-ce que cette personne travaille à raison d'au moins 15 heures par semaine, et ce, depuis au moins 8 semaines, soit depuis <DATE HUIT SEMAINES AVANT 1^{er} APPEL>?

OU

Est-ce qu'au moins une de ces personnes travaille 15 heures et plus par semaine, et ce, depuis au moins 8 semaines, soit depuis <DATE HUIT SEMAINES AVANT 1^{er} APPEL>?

ADMMI

<QADMI> CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Inclure les personnes qui sont ou étaient en congé durant les derniers mois mais qui sont en lien d'emploi depuis au moins 8 semaines.

Oui.....	1	=> A_F1 ou A_FP
Non, aucune.....	2	=> I_F1 ou I_FP
Nsp / nrp.....	9	

AUTRE

Est-il possible de parler à une autre personne de votre ménage qui peut répondre à cette question?

Oui.....	1	=> DEBUT
Non.....	2	=> À rappeler

I_F1

Ménage inadmissible et une seule personne de 15 ans ou plus.

Pouvez-vous me donner le sexe et l'âge de cette personne? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Saisir les renseignements en utilisant les choix de réponse des questions FS1 pour le sexe et FA1 pour l'âge.

Inscrire les renseignements : => INT04

I_FP

Ménage inadmissible et plus d'une personne de 15 ans ou plus.

Pouvez-vous me donner le sexe et l'âge de ces <PG_15> personnes en commençant par la plus jeune? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Saisir les renseignements pour les <PG_15> personnes de 15 ans et plus avec les choix de réponse des questions FS1 pour le sexe et FA1 pour l'âge.

Inscrire les renseignements :

4

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

INT04

Au nom de l'Institut de la statistique du Québec, je vous remercie pour votre collaboration et le temps que vous nous avez consacré.

..... 1 => Fin de l'entrevue

INAD1

Vous n'êtes pas admissible à notre enquête. Nous vous remercions pour le temps que vous nous avez consacré et vous souhaitons une bonne journée.

..... 1 => Fin de l'entrevue

A_F1

Admissible mais une seule personne de 15 ans et plus dans le ménage.

Pouvez-vous me donner le sexe et l'âge de cette personne? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Saisir les renseignements en utilisant les choix de réponse des questions FS1 pour le sexe et FA1 pour l'âge.

Inscrire les renseignements et continuer : => INTR1

A_FP

Si plusieurs personnes admissibles dans le ménage

Pour faire le choix de la personne qui participera à l'enquête, j'aurais besoin d'information sur toutes les personnes de 15 ans et plus de votre ménage en commençant par la plus jeune.

Continuer 1

FILTR

En vous incluant, pouvez-vous me donner votre sexe et votre âge/le sexe et l'âge de cette personne, en commençant par la personne la plus jeune? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si 2 personnes du même sexe et du même âge, demandez le prénom et faire apparaître le prénom et l'âge de la personne à l'écran au moment de la sélection.

Continuer 1
 À rappeler 2 => À rappeler
 Refuse de répondre 9 => Arguments pour refus ou fin de l'entrevue

FS1

Première personne

Sexe de la première personne

L'homme 1
 La femme 2
 Refus 9

FA1

Première personne

Âge de la première personne

Inscrire l'âge en années ou utiliser les catégories de réponse suivantes.

Moins de 18 ans (Groupe 000) 000
 18 ans à 24 ans (Groupe 001) 001
 25 ans à 34 ans (Groupe 002) 002
 35 ans à 44 ans (Groupe 003) 003
 45 ans à 54 ans (Groupe 004) 004
 55 ans à 64 ans (Groupe 005) 005
 65 ans et plus (Groupe 006) 006
 Refus 999
 Ne sait pas 998

FT1

Première personne

Travail à raison d'au moins 15 heures par semaine, et ce depuis au moins 8 semaines pour la première personne.

Oui 1
 Non 2

FP1

Première personne

Prénom si nécessaire de la première personne

Inscrire le prénom :

Et ainsi de suite pour les autres personnes du ménage (FS2, FA2, FT2, FP2, etc.)

ORDI

La personne dans votre ménage qui a été sélectionnée au hasard pour participer à l'étude est : <DESCRIPTION DU RÉPONDANT>

Continuer 1

NOMI

Quel est le prénom de <DESCRIPTION DU RÉPONDANT>? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant ne veut pas donner son prénom inscrire PDN.

REPO

Est-ce que je peux lui parler?

Oui, c'est moi 1 => INTR1
 Oui, un instant (personne différente) 2 => INTR2
 Personne sélectionnée n'est pas disponible (demandez le meilleur moment pour la rejoindre) 3 => À rappeler
 Personne sélectionnée incapable de répondre 4 => Fin de l'entrevue
 Refus de donner accès à la personne sélectionnée 9 => À rappeler (ou non si refus catégorique)

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

5

INTR1

Personne sélectionnée a répondu aux questions filtres

Nous aimerions avoir votre collaboration pour une entrevue téléphonique pour l'étude que nous effectuons actuellement pour l'Institut national de la santé publique et pour le ministère du Travail à qui nous transmettrons les données. Aucune information permettant de vous identifier directement ne leur sera transmise. La Loi sur l'Institut de la statistique garantit la confidentialité des renseignements que vous nous fournirez. L'entrevue est d'une durée d'environ 25 minutes. Votre participation est volontaire mais essentielle pour avoir des données fiables. Si vous permettez, nous allons commencer l'entrevue.

- Débuter l'entrevue.....1 => SEC_A
Prendre rendez-vous.....2 => Entrevue ultérieure
Refus.....9 => Fin de l'entrevue

INTR2

Personne sélectionnée n'a pas répondu aux questions filtres

Bonjour / Bonsoir, Mon nom est SI de l'Institut de la statistique du gouvernement du Québec. Nous faisons actuellement une étude sur les conditions de travail et de santé au Québec. Vous avez probablement reçu une lettre d'information par la poste à ce sujet durant les dernières semaines. L'étude est faite pour l'Institut national de santé publique et pour le ministère du Travail à qui nous transmettrons les données. Aucune information permettant de vous identifier directement ne leur sera transmise. Nous aimerions avoir votre collaboration pour une entrevue téléphonique d'une durée d'environ 25 minutes. Votre participation est volontaire mais essentielle pour avoir des données fiables. La Loi sur l'Institut de la statistique garantit la confidentialité des renseignements que vous nous fournirez. Si vous permettez, nous allons commencer l'entrevue. [Visibles à l'écran : téléphone, prénom et nom de la personne sélectionnée]

- Débuter l'entrevue.....1
Prendre rendez-vous.....2 => Entrevue ultérieure
Refuse de répondre.....9 => Fin de l'entrevue

V_TRA

Vérification de l'admissibilité

Est-ce que vous travaillez actuellement, soit en occupant un emploi rémunéré ou en travaillant à votre compte, et ce, à raison d'au moins 15 heures par semaine, depuis au moins 8 semaines, c'est-à-dire depuis <DATE HUIT SEMAINES AVANT 1^{er} APPEL>?

- Oui.....1 => SEC_A
Non.....2

V_DAT

Récupération des répondants ayant perdu leur emploi entre la date de sélection et la date d'entrevue

Est-ce qu'en date du <DATE DE SÉLECTION> vous occupiez un emploi rémunéré à raison d'au moins 15 heures par semaine, et ce, depuis au moins 8 semaines?

- Oui.....1 => PREF1
Non.....2

V_ARR

Récupération des répondants ayant pu s'exclure en cas d'absence temporaire du travail (vacances, congé, grève ou lock-out)

Êtes-vous actuellement en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé de maladie incluant les accidents du travail, en congé sans solde, en grève ou en lock-out, et ce, depuis moins de 12 mois? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un travailleur autonome qui décide de ne pas travailler pour une période de temps est considéré comme en vacances, en congé sans solde ou en arrêt de travail.

- En vacances.....1 => PREF2
En congé parental ou de maternité.....2 => PREF2
En congé de maladie, incluant les accidents de travail.....3 => PREF2
En congé sans solde.....4 => PREF2
En grève ou en lock-out.....5 => PREF2
NON, AUCUNE DES CES SITUATIONS
(arrêt de travail / plus de 12 mois).....6 => Refaire filtre pour
autre personne ou
fin de l'entrevue

PREF1

Directive pour les répondants ayant perdu leur emploi entre la date de sélection et la date d'entrevue

Pour les prochaines questions, veuillez vous référer à l'emploi que vous occupiez le <DATE DE SÉLECTION>.

- Continuer.....1 => SEC_A

PREF2

Directives pour les répondants ayant pu s'exclure en cas d'absence temporaire du travail (vacances, congé, grève ou lock-out)

Pour les prochaines questions, veuillez vous référer à l'emploi que vous occupiez avant d'être <V_ARR>.

- Continuer.....1 => EMP_0

SEC_A

SECTION A : Caractéristiques de l'emploi / Conditions d'emploi

Les prochaines questions portent sur vos conditions d'emploi.

6

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

EMP_0

Si en vacances, en congé, en grève ou en lock-out => EMP_C

Vérification de l'état d'activité au travail (sauf pour ceux qui ont déjà répondu à cette question à V_ARR)

Êtes-vous actuellement en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé de maladie incluant les accidents du travail, en congé sans solde, en grève ou en lock-out, et ce, depuis moins de 12 mois? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un travailleur autonome qui décide de ne pas travailler pour une période de temps est considéré comme en vacances, en congé sans solde ou en arrêt de travail.

Vacances	1	=> EMP_1
Congé parental ou de maternité	2	
Congé de maladie	3	
Congé pour accident de travail	4	
Congé sans solde	5	
Grève ou lock-out	6	
Arrêt de travail (en cas de perte d'emploi depuis le premier contact)	7	
NON	8	=> EMP_1

EMP01

Depuis combien de temps êtes-vous en <EMP_0>? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si la répondante est en "congé de maternité" et a fait l'objet d'un retrait préventif, elle doit fournir la date du début du retrait préventif.

Inscrire la date exacte	1	
Inscrire le nombre de jours	2	=> EMP03
Inscrire le nombre de semaines	3	=> EMP03
Inscrire le nombre de mois	4	=> EMP03

EMP02

Inscrire la date au format AAAAMMJJ :

EMP03

Si Date exacte => EMP_C

Inscrire le nombre (jours/semaines/mois) :

EMP_C

Avant d'être en <EMP_0> <V_ARR>, occupiez-vous plus d'un emploi rémunéré?

Oui, plus d'un emploi	1	
Non, un seul emploi	2	=> EMP_2

EM_CA

Combien d'emplois rémunérés occupiez-vous avant d'être en <EMP_0> <V_ARR>?

Inscrire le nombre d'emplois rémunérés :

NSP	88
NRP	99

EM_CB

En moyenne, avant d'être en <EMP_0> <V_ARR>, combien d'heures par semaine travailliez-vous habituellement pour l'ensemble de vos emplois?

Inscrire le nombre d'heures :

NSP	888
NRP	999

EMP_1

Si en congé, en lock-out ou en perte d'emploi depuis le 1^{er} contact => E_PRI

Occupez-vous actuellement plus d'un emploi rémunéré?

Oui, plus d'un emploi	1	
Non, un seul emploi	2	=> EMP_D

EM_1A

Combien d'emplois rémunérés occupez-vous actuellement?

Inscrire le nombre d'emplois rémunérés :

NSP	88
NRP	99

EM_1B

En moyenne, combien d'heures par semaine travailliez-vous habituellement pour l'ensemble de vos emplois?

Inscrire le nombre d'heures :

NSP	888
NRP	999

E_PRI

Pour les questions portant sur votre travail, répondez exclusivement pour votre emploi principal actuel, c'est-à-dire l'emploi rémunéré pour lequel le nombre d'heures de travail est le plus élevé. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant juge que ses emplois sont équivalents, demander de choisir l'emploi qu'il occupe depuis le plus longtemps.

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

7

EMP_D

Si actif au travail => EMP_2

Directive pour les répondants qui sont en vacances, en congé, en grève, en lock-out ou en perte d'emploi depuis le 1^{er} contact

N'oubliez pas de vous référer à la situation dans laquelle vous étiez avant d'être en <EMP_0> <V_ARR>.

EMP_2

Êtes-vous actuellement aux études?

Oui	1	
Non	2	=> EMP_3
NRP	9	=> EMP_3

EMP2A

Est-ce à temps plein ou à temps partiel?

Temps plein	1
Temps partiel	2

EMP_3

Pouvez-vous me dire quel genre de travail vous faites, en m'indiquant vos principales tâches ou activités? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Demander les 3 principales tâches. Obtenir une description complète, par exemple : tenir les comptes à jour, vendre des chaussures, enseigner à l'école primaire, installer des escaliers en fer forgé en les soudant sur place, etc. Si la personne semble embêtée, demandez-lui de décrire son titre d'emploi, son métier et ses tâches ou activités les plus importantes au travail

Inscrire la réponse [Réponse ouverte] :	01
NSP / NRP	99

EMP4B

Dans quel genre d'entreprise travaillez-vous? Il ne s'agit pas du nom de l'entreprise mais uniquement du type de services ou d'activités de l'entreprise. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Obtenir une description complète, par exemple : fabrication de boîtes en carton, magasin de chaussures au détail, commission scolaire, industrie fabriquant et installant des escaliers en fer forgé, etc.

Inscrire la réponse [Réponse ouverte] :	01
NSP / NRP	99

EMP4A

Est-ce que vous travaillez pour un organisme public ou parapublic, ou pour un autre type d'organisme? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un organisme public ou parapublic fait référence à des organismes fédéraux, provinciaux et municipaux ainsi qu'aux réseaux publics de la santé, de l'éducation et des garderies (CPE).

Public ou parapublic	1
Autre que public ou parapublic	2
NSP	8
NRP	9

EMP_5

Actuellement, êtes-vous salarié ou travaillez-vous à votre compte, soit comme travailleur autonome, consultant, pigiste ou entrepreneur?

Salarié	1	=> EMP_6
À son compte	2	

EMP5A

S'agit-il d'une initiative personnelle ou d'une demande venant de votre employeur?

Initiative personnelle	1	=> EMP_7
Demande venant de l'employeur	2	=> EMP_7
NSP	8	=> EMP_7
NRP	9	=> EMP_7

EMP_6

Travaillez-vous pour une agence de placement qui loue vos services à une autre entreprise?

Oui	1
Non	2
NSP	8
NRP	9

EMP_7

Au cours des 2 dernières années, avez-vous connu un épisode involontaire de chômage, avec ou sans revenu? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un épisode involontaire de chômage, avec ou sans revenu, signifie une période d'arrêt de travail involontaire, que le répondant ait été payé ou non, mais durant laquelle celui-ci aurait préféré pouvoir travailler. Les périodes creuses pour le travailleur autonome (manque de clientèle) ne sont pas considérées comme étant des épisodes de chômage. Dans un tel cas, répondre non.

Oui	1
Non	2
NSP	8
NRP	9

8

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

EMP8A

Si à son compte => EMP8B

Depuis combien d'années ou de mois occupez-vous votre emploi principal actuel?

Année	1	=> EM8A
Mois	2	=> EM8M
Année et mois	3	=> EM8A
NSP	8	=> EMP10
NRP	9	=> EMP10

EMP8B

Depuis combien d'années ou de mois travaillez-vous à votre compte?

Année	1	=> EM8A
Mois	2	=> EM8M
Année et mois	3	=> EM8A
NSP	8	=> EMP10
NRP	9	=> EMP10

EM8A

Inscrire le nombre d'années :

EM8M

Si EMP8A=1 OU si EMP8B=1 => EMP10

Inscrire le nombre de mois :

EMP10

Environ combien de personnes au Québec sont employées dans l'entreprise ou l'organisation pour laquelle vous travaillez? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire au besoin les choix de réponse. Au sujet des franchises, répondre uniquement pour le lieu de travail et non pour l'ensemble des franchises (puisque'il s'agit d'entreprises distinctes).

Je suis le(la) seul(e) employé(e)	1
Entre 2 et 20	2
Entre 21 et 50	3
Entre 51 et 199	4
Entre 200 et 499	5
500 et plus	6
Aucun (NE PAS LIRE)	7
NSP	8
NRP	9

COND

SECTION A : suite

Les prochaines questions portent plus particulièrement sur vos conditions de travail.

EMP13

Si à son compte => EMP14

Êtes-vous couvert(e) par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat?

Oui	1
Non	2
NSP	8
NRP	9

EMP14

Dans votre emploi principal actuel, avez-vous accès à un régime d'assurance salaire en cas de maladie? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Pour les travailleurs autonomes, vous pouvez cocher OUI seulement s'ils bénéficient d'un régime d'assurance de groupe dans leur PME, sinon pour les autres vous devez cocher NE S'APPLIQUE PAS.

Oui	1
Non	2
Ne s'applique pas	3
NSP	8
NRP	9

EMI4B

Dans votre emploi principal actuel, avez-vous accès à un régime de retraite privé? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Pour les travailleurs autonomes, vous pouvez cocher OUI seulement s'ils bénéficient d'un régime d'assurance de groupe dans leur PME, sinon pour les autres vous devez cocher NE S'APPLIQUE PAS. On dit PRIVÉ, pour distinguer ces régimes du régime de rentes public du Québec.

Oui	1
Non	2
Ne s'applique pas	3
NSP	8
NRP	9

TRAV1

Si à son compte => TRAV2

Votre emploi principal actuel est-il permanent ou temporaire? LIRE AU BESOIN : On entend par emploi temporaire, un travail qui prévoit une date de fin d'emploi. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Les employés occasionnels dont les contrats sont renouvelés d'année en année font partie de ce groupe.

Emploi permanent	1
Emploi temporaire	2
Autre type d'emploi (précisez) [Réponse ouverte] :	7
NSP	8
NRP	9

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

9

TRA1B

S'agit-il d'un emploi à temps plein ou à temps partiel?

Un emploi à temps plein (28 heures et plus).....	1
Un emploi à temps partiel (27 heures et moins).....	2
NSP.....	8
NRP.....	9

TRAV2

Cet emploi est-il saisonnier? LIRE AU BESOIN : On entend par emploi saisonnier un emploi qui débute et se termine à certaines périodes de l'année en raison de changements saisonniers. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Les emplois concernant l'enseignement ne doivent pas être considérés comme des emplois saisonniers.

Oui.....	1
Non.....	2
NSP.....	8
NRP.....	9

TRAV3

Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement dans votre emploi principal actuel? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant a un horaire changeant, lui demander de fournir une moyenne.

Peut fournir la donnée.....	1
Impossible de fournir la donnée.....	2 => TRAV4
NRP.....	9 => TRAV4

TRA3A

Inscrire le nombre d'heures :

TRAV4

Souhaiteriez-vous travailler plus d'heures, moins d'heures ou êtes-vous satisfait(e) du nombre d'heures travaillées actuellement?

Plus d'heures.....	1
Moins d'heures.....	2
Satisfait du nombre d'heures travaillées actuellement.....	3
NSP.....	8
NRP.....	9

TRAV6

Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre horaire de travail? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : 1) Lire les choix. 2) Lire au besoin Horaire régulier : i.e. qui travaille toujours les mêmes plages horaires. Horaire rotatif : i.e. dont les plages horaires peuvent varier selon les journées ou les semaines. Horaire brisé : i.e. dont les plages horaires sont entrecoupées par une période de temps libre autre qu'une période de repas. Sur appel : i.e. qui travaille lorsqu'appelé et non selon un horaire préétabli.

Horaire régulier.....	1	
Horaire rotatif.....	2	=> TRAV7
Horaire brisé, soit au moins 2 périodes de travail distinctes par jour.....	3	=> TRAV7
Sur appel.....	4	=> TRAV7
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	5	=> TRAV7
NSP.....	8	=> TRAV7
NRP.....	9	=> TRAV7
Saisonnier (en fonction des saisons ou de la météo).....	6	=> TRAV7
Flexible (en fonction des rendez-vous, des contrats, des besoins ou clients).....	7	=> TRAV7

TRA6A

Votre horaire régulier est-il : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : 1) Si le répondant a de la difficulté à répondre, lui lire les plages horaires et lui demander si selon lui son horaire régulier est de jour, de soir ou de nuit. horaire de jour : environ entre 6h et 18h, horaire de soir : environ entre 16h et 24h horaire de nuit : environ entre 23h et 8h 2) Si le répondant indique que son horaire régulier est à la fois de jour, de soir et de nuit, vérifier sa plage habituelle de travail et s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un horaire rotatif. [Possibilité de choix multiples]

... de jour.....	1
... de soir.....	2
... de nuit.....	3
NSP [Choix exclusif].....	8
NRP [Choix exclusif].....	9

TRAV7

En vous référant à votre emploi principal actuel, vous arrive-t-il de travailler la fin de semaine soit le samedi ou le dimanche? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Il peut s'agir d'une tâche pour laquelle le répondant est rémunéré ou non.

Oui.....	1	
Non.....	2	=> TRA8B
NSP.....	8	=> TRAV8
NRP.....	9	=> TRAV8

TRA7A

En général, combien de fois par mois travaillez-vous la fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche?

Moins d'une fois par mois.....	0
1 fois.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
NSP.....	8
NRP.....	9

TRAV8

En général, disposez-vous d'au moins 36 heures consécutives de congé au cours d'une semaine? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant a un horaire changeant, demander de fournir une moyenne. Il s'agit du nombre d'heures entre le moment de l'arrêt et le retour au travail. Par exemple, si l'arrêt est samedi à 17 h et le retour est lundi à 8 h, il s'agit de 39 heures consécutives de congé. Au minimum, une journée et demie de congé.

Oui.....	1
Non.....	2
Cycle de "travail/congé" est irrégulier (non basé sur 7 jours) (précisez) [Réponse ouverte] :	3
NSP.....	8
NRP.....	9
Variable selon la demande (contrats, clients).....	5
Une semaine sur deux.....	4

TRA8B

Si à son compte => TRA10

En général, en excluant les congés fériés, de combien de jours de vacances payés disposez-vous par année? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si on répond en semaine, convertir en nombre de jours ouvrables et valider avec le répondant.

Inscrire le nombre de jours :	
NSP.....	888
NRP.....	999

TRAV9

En général, dans le cadre de votre emploi principal actuel, votre salaire est-il fixe ou variable? LIRE AU BESOIN : Le salaire fixe correspond à un salaire qui est le même d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, alors que le salaire variable change selon le rendement, le nombre d'actes, l'obtention d'une commission, le mérite, le pourboire ou encore le nombre d'heures ou de contrats réalisés. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant indique que son salaire varie en raison des heures supplémentaires payées, son salaire doit être considéré comme "fixe".

Fixe.....	1	=> TRA10
Variable.....	2	
NSP.....	8	=> TRA10
NRP.....	9	=> TRA10

TRA9A

Selon quoi varie-t-il? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Le salaire au rendement (ou à la pièce) dépend de la quantité de travail réalisée (ex. : nombre de pièces, d'opérations, de clients, etc.) Le salaire à l'acte est fonction du montant fixe prédéterminé pour chacun des actes posés par l'exécutant. Le travail de la plupart des personnes de profession libérale est rémunéré à l'acte. Le salaire à commission est fonction d'un pourcentage du chiffre des ventes réalisées. Le salaire au mérite est fonction de l'appréciation de l'ensemble des qualités professionnelles, intellectuelles et morales ainsi que du rendement et de l'efficacité de la personne qui occupe le poste. Le salaire avec pourboire implique une somme versée par le client à titre d'appréciation pour les services rendus. [Possibilité de choix multiples]

Rendement ou à la pièce.....	1
Nombre d'heures (temps de travail irrégulier).....	2
Actes.....	3
Commission.....	4
Mérite.....	5
Pourboire.....	6
Nombre ou ampleur des contrats (pigistes ou travailleurs autonomes).....	8
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	7
NRP [Choix exclusif].....	9

TRA10

Si à son compte => TR10B

SALARIE

Nous voudrions connaître votre salaire habituel pour votre emploi principal actuel. Préférez-vous nous l'indiquer en gains annuels, mensuels, hebdomadaires ou horaires? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Inclure les heures supplémentaires.

Gains annuels.....	1	=> T10AS
Mensuels.....	2	=> T10BS
Bimensuels.....	3	=> T10CS
Aux 2 semaines.....	4	=> T10DS
Hebdomadaires.....	5	=> T10ES
Horaires (à l'heure).....	6	=> T10FS
NRP.....	9	=> TR11A

TR10B

TRAVAILLEUR AUTONOME

Nous voudrions connaître votre salaire habituel pour votre emploi principal actuel. Préférez-vous nous l'indiquer en gains annuels, mensuels ou hebdomadaires? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Inclure les heures supplémentaires.

Gains annuels.....	1	=> T10AA
Mensuels.....	2	=> T10BA
Bimensuels.....	3	=> T10CA
Aux 2 semaines.....	4	=> T10DA
Hebdomadaires.....	5	=> T10EA
NRP.....	9	=> TR11A

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

11

T10AS

Salaire annuel pour un salarié

Quel est votre salaire annuel avant impôt et autres déductions?

Inscrire le salaire :

T10AA

Si TRA10=1 => SEC_B

Salaire annuel pour un travailleur autonome

Quel est votre revenu net annuel après dépenses d'affaires mais avant impôt et déductions personnelles?

Inscrire le revenu :

T10BS

Si TR10B=1 => SEC_B

Salaire mensuel pour un salarié

Quel est votre salaire mensuel avant impôt et autres déductions?

Inscrire le salaire :

T10BA

Si TRA10=2 => SEC_B

Salaire mensuel pour un travailleur autonome

Quel est votre revenu net mensuel après dépenses d'affaires mais avant impôt?

Inscrire le revenu :

T10CS

Si TR10B=2 => SEC_B

Salaire bimensuel pour un salarié

Quel est votre salaire bimensuel avant impôt et autres déductions?

Inscrire le salaire :

T10CA

Si TRA10=3 => SEC_B

Salaire bimensuel pour un travailleur autonome

Quel est votre revenu net bimensuel après dépenses d'affaires mais avant impôt?

Inscrire le revenu :

T10DS

Si TR10B=3 => SEC_B

Salaire aux 2 semaines pour un salarié

Quel est votre salaire aux 2 semaines avant impôt et autres déductions?

Inscrire le salaire :

T10DA

Si TRA10=4 => SEC_B

Salaire aux 2 semaines pour un travailleur autonome

Quel est votre revenu net aux 2 semaines après dépenses d'affaires mais avant impôt?

Inscrire le revenu :

T10ES

Si TR10B=4 => SEC_B

Salaire hebdomadaire pour un salarié

Quel est votre salaire hebdomadaire avant impôt et autres déductions?

Inscrire le salaire :

T10EA

Si TRA10=5 => SEC_B

Salaire hebdomadaire pour un travailleur autonome

Quel est votre revenu net hebdomadaire après dépenses d'affaires mais avant impôt?

Inscrire le revenu :

T10FS

Si TR10B=5 => SEC_B

Salaire horaire pour un salarié

Quel est votre salaire à l'heure avant impôt et autres déductions?

Inscrire le salaire :

TR11A

Si TRA10=6 => SEC_B

Est-ce que vous accepteriez de nous indiquer si le salaire annuel de votre emploi principal actuel est... CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Inclure les heures supplémentaires.

...moins de 20 000 \$.....	1	
...20 000 \$ et plus.....	2	=> TR11E
Aucun revenu (NE PAS LIRE).....	3	=> SEC_B
NSP.....	8	=> SEC_B
Refus.....	9	=> SEC_B

TR11B

Était-il ...

...moins de 10 000 \$.....	1	
...10 000 \$ et plus.....	2	=> TR11D
Aucun revenu (NE PAS LIRE).....	3	=> SEC_B
NSP.....	8	=> SEC_B
Refus.....	9	=> SEC_B

12

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

TR11C

Était-il ...		
...moins de 5 000 \$	1	=> SEC_B
...5 000 \$ et plus	2	=> SEC_B
Aucun revenu (NE PAS LIRE).....	3	=> SEC_B
NSP.....	8	=> SEC_B
Refus.....	9	=> SEC_B

TR11D

Était-il ...		
...moins de 15 000 \$	1	=> SEC_B
...15 000 \$ et plus	2	=> SEC_B
NSP.....	8	=> SEC_B
Refus.....	9	=> SEC_B

TR11E

Était-il ...		
...moins de 40 000 \$	1	
...40 000 \$ et plus	2	=> TR11G
NSP.....	8	=> SEC_B
Refus.....	9	=> SEC_B

TR11F

Était-il ...		
...moins de 30 000 \$	1	=> SEC_B
...30 000 \$ et plus	2	=> SEC_B
NSP.....	8	=> SEC_B
Refus.....	9	=> SEC_B

TR11G

Était-il ...		
...de 40 000 \$ à moins de 50 000 \$	1	
...de 50 000 \$ à moins de 60 000 \$	2	
...de 60 000 \$ à moins de 80 000 \$	3	
...de 80 000 \$ à moins de 100 000 \$	4	
...ou 100 000 \$ et plus	5	
NSP.....	8	
Refus.....	9	

SEC_B

SECTION B : Environnement organisationnel

Les prochaines questions portent sur votre environnement de travail dans le cadre de votre emploi principal actuel.

ORG_1

En vous référant à votre emploi principal actuel, dites-moi si les énoncés que je vais vous lire correspondent à votre situation. Vous avez 4 choix de réponse possibles, soit vous êtes : fortement en désaccord, en désaccord, d'accord ou fortement d'accord avec chacun des énoncés. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les 3 premiers énoncés en mentionnant les choix de réponse. Par la suite, lire les énoncés et répéter les choix de réponse périodiquement. Lire au besoin les énoncés entre parenthèses.

Sa	
Fortement en désaccord	1
En désaccord	2
D'accord.....	3
Fortement d'accord.....	4
NSP.....	8
NRP	9
Ne s'applique pas	7

ORG1A

Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7

ORG1B

Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7

ORG1C

Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7

ORG1D

J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7

ORG1E

J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7

ORG1F

Mon travail exige d'aller très vite.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

13

ORG1G

On me demande de faire une quantité excessive de travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG1H

J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG1I

Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres. (Ces demandes peuvent provenir de différents groupes : supérieurs, collègues, clientèle, etc. Il s'agit de ce que le répondant vit en général au travail.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG1J

Mon travail exige de travailler très fort. (Exigences mentales ou physiques.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG2A

Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

Travaille seul(e).....5 => ORG2D

ORG2B

À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

Travaille seul(e).....5 => ORG2D

ORG2C

Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi. (Il peut s'agir d'une attitude agressive.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

Travaille seul(e).....5 => ORG2D

ORG2D

Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés. (Le manque d'appréciation peut provenir de différents groupes : supérieurs, collègues, clientèle, etc. Il s'agit de ce que le répondant vit en général au travail.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

N'a pas de supérieur.....5 => ORG3B

ORG2E

Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

N'a pas de supérieur.....5 => ORG3B

ORG2F

Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

N'a pas de supérieur.....5 => ORG3B

ORG2G

Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

N'a pas de supérieur.....5 => ORG3B

ORG2H

Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi. (Il peut s'agir d'une attitude agressive.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

N'a pas de supérieur.....5 => ORG3B

ORG3A

Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

N'a pas de supérieur.....5 => ORG3B

ORG3B

Mes perspectives de promotion sont faibles.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG3C

Ma sécurité d'emploi est faible.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG3D

Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG3E

Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG3F

Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG3G

Je subis plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation de mes tâches.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

14

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

ORG3H

Au travail, on me traite équitablement.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG3I

Je trouve mon travail émotionnellement exigeant.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9 / 7.....

ORG_5

Êtes-vous en contact avec le public, que ce soit en personne ou par téléphone? LIRE AU

BESOIN : Il peut s'agir de patients, d'usagers, d'étudiants ou de clients.

Oui 1
 Non 2 => SEC_C
 NSP 8 => SEC_C
 NRP 9 => SEC_C

ORG5A

À quelle fréquence vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public?

Jamais 1
 De temps en temps 2
 Souvent 3
 Très souvent 4
 NSP 8
 NRP 9

SEC_C

La prochaine section concerne la présence de harcèlement ou de violence au travail.

HPSY1

Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire des paroles ou des actes répétés qui ont porté atteinte à votre dignité ou à votre intégrité?

Oui 1
 Non (jamais) 2 => HPSY3
 NRP 9 => HPSY3

HPS1A

À quelle fréquence cela s'est-il produit? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

De temps en temps 1
 Souvent 2
 Très souvent 3
 Une seule fois (NE PAS LIRE) 4 => HPSY3
 NSP 8
 NRP 9

HPSY2

Est-ce que le harcèlement psychologique provenait principalement : des membres de l'organisation où vous travaillez OU de personnes extérieures à l'organisation?

Des membres de l'organisation où vous travaillez 1
 De personnes extérieures à l'organisation où vous travaillez (clients, patients ou leurs proches, etc.) 2 => HPS2B
 NSP 8 => HPS2B
 NRP 9 => HPS2B

HPS2A

De qui provenait-il plus particulièrement? Était-ce... CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix et cocher toutes les réponses appropriées

... d'un ou plusieurs de vos supérieur(s) 1
 ... d'un ou plusieurs employé(e)s sous votre responsabilité 2
 ... d'un ou plusieurs de vos collègue(s) 3
 NSP [Choix exclusif] 8 => HPSY3
 NRP [Choix exclusif] 9 => HPSY3

HPS2B

Avez-vous entrepris des démarches pour faire cesser le harcèlement psychologique?

Oui 1
 Non 2 => HPSY3
 NRP 9 => HPSY3

HPS2C

Quelles ont été ces démarches? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les réponses et plusieurs choix possibles.

Parler à mon supérieur 1
 Plainte au syndicat 2
 Discuter avec la personne 3
 Démarche légale 4
 Quitter mon emploi 5
 Autres (précisez) [Réponse ouverte] : 6
 NSP [Choix exclusif] 8
 NRP [Choix exclusif] 9

HPSY3

Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous subi de la violence physique?

Oui 1
 Non (jamais) 2 => HPSY4
 NRP 3 => HPSY4

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

15

HPS3A

À quelle fréquence cela s'est-il produit? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

De temps en temps	1
Souvent	2
Très souvent	3
Une seule fois (NE PAS LIRE)	4
NSP	8
NRP	9

HPSY4

Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés?

Oui	1	
Non (jamais)	2	=> SEC_D
NRP	3	=> SEC_D

HPS4A

À quelle fréquence cela s'est-il produit? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

De temps en temps	1	
Souvent	2	
Très souvent	3	
Une seule fois (NE PAS LIRE)	4	=> SEC_D
NSP	8	
NRP	9	

HPS4B

Si a été l'objet de harcèlement psychologique ou a refusé de répondre à HPSY1 => SEC_D

Est-ce que les paroles ou les gestes à caractère sexuel non désirés provenaient principalement : des membres de l'organisation où vous travaillez OU de personnes extérieures à l'organisation?

Des membres de l'organisation où vous travaillez	1	
De personnes extérieures à l'organisation où vous travaillez (clients, patients ou leurs proches, etc.)	2	=> HPS4D
NSP	8	=> HPS4D
NRP	9	=> HPS4D

HPS4C

De qui provenaient-ils plus particulièrement? Était-ce... CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix et cocher toutes les réponses appropriées.

... d'un ou plusieurs de vos supérieur(s)	1	
... d'un ou plusieurs employé(e)s sous votre responsabilité	2	
... d'un ou plusieurs de vos collègue(s)	3	
NSP [Choix exclusif]	8	=> SEC_D
NRP [Choix exclusif]	9	=> SEC_D

HPS4D

Avez-vous entrepris des démarches pour faire cesser les paroles ou les gestes à caractère sexuel non désirés?

Oui	1	
Non	2	=> SEC_D
NRP	9	=> SEC_D

HPS4E

Quelles ont été ces démarches? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les réponses et plusieurs choix possibles.

Parler à mon supérieur	1
Plainte au syndicat	2
Discuter avec la personne	3
Démarche légale	4
Quitter mon emploi	5
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	6
NSP [Choix exclusif]	8
NRP [Choix exclusif]	9

SEC_D**SECTION D : Environnement physique et conditions ambiantes**

La série de questions qui suit vise à mieux comprendre l'environnement physique de votre emploi principal actuel. Dans le cadre de votre emploi, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les 3 premiers énoncés et les choix de réponse. Par la suite, lire les énoncés et répéter les choix de réponses périodiquement. Lire au besoin les énoncés entre parenthèses.

Jamais	1
De temps en temps	2
Souvent	3
Tout le temps	4
NSP	8
NRP	9

PHY1B

Travailler les mains au-dessus des épaules.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9

PHY1C

Travailler le dos penché en avant ou de côté, ou avec une torsion du dos (dos «twisté»).

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9

PHY1D

Effectuer des gestes répétitifs à l'aide des mains ou des bras. (Par exemple le travail à la chaîne, la saisie de données, ou encore, un rythme imposé par une machine.) Exclure le travail non soutenu ou non continu à l'ordinateur.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9

16

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

PHY1E

Effectuer des gestes de précision. (Par exemple saisir du bout des doigts, aligner un outil ou une pièce ou contrôler finement ses mouvements.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1F

Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1G

Manier sans aide des charges lourdes. (Par exemple soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses ou des meubles.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1H

Subir des vibrations provenant d'outils à main. (Vibrations des mains ou des bras.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1I

Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol. (Vibrations dans tout le corps.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1J

Conduire un véhicule. (Par exemple voiture, camion, autobus, tracteur ou chariot élévateur.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1K

Respirer des vapeurs de solvants tels que dégraissant, peinture à l'huile, vernis, colle, Varsol, térébenthine, etc. (Tenir compte de tous les produits qui contiennent des solvants.)

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY1L

Travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre de distance, même en criant.

1 / 2 / 3 / 4 / 8 / 9.....

PHY_2

En moyenne, combien d'heures par semaine votre emploi principal actuel implique-t-il de travailler avec des ordinateurs?

Inscrire le nombre d'heures / semaine :

NSP.....88

NRP.....99

PHY_3

En moyenne, durant combien d'heures par semaine utilisez-vous des ordinateurs pour vos besoins personnels ou pour un travail autre que votre emploi principal actuel?

Inscrire le nombre d'heures / semaine :

NSP.....88

NRP.....99

PHY4A

En général, dans quelle proportion du temps travaillez-vous en position debout? Est-ce...
CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

... jamais01

... le quart du temps ou moins02

... la moitié du temps03

... les 3/4 du temps04

... tout le temps05

=> PHY_6

NSP.....88

NRP.....99

PHY4B

En général, dans quelle proportion du temps travaillez-vous en position assise? Est-ce...
CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

... jamais01

... le quart du temps ou moins02

... la moitié du temps03

... les 3/4 du temps04

... tout le temps05

NSP.....88

NRP.....99

PHY_6

Si jamais en position debout au travail => PHY_8

Lorsque vous travaillez debout, laquelle de ces situations s'applique à votre travail le plus souvent? Position debout :

... avec possibilité de m'asseoir à volonté1

... avec possibilité de m'asseoir à l'occasion2

... sans possibilité de m'asseoir3

NSP.....8

NRP.....9

PHY_8

Durant votre journée de travail, en excluant la période consacrée au repas, avez-vous droit à une pause au cours de laquelle vous pouvez arrêter de travailler?

Oui.....1

Non.....2

NSP.....8

NRP.....9

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

17

PHY_9

Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier votre cadence ou votre vitesse de travail?

Oui 1
 Non 2
 NSP 8
 NRP 9

PHY10

Dans votre emploi principal actuel, diriez-vous que vous avez les moyens pour faire un travail de bonne qualité? Est-ce... LIRE AU BESOIN : On entend par moyens le matériel, l'information ou le temps. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

...jamais 1
 ...de temps en temps 2
 ...souvent 3
 ...tout le temps 4
 NSP 8
 NRP 9

SEC_E

SECTION E : Conciliation travail et vie personnelle

La série de questions qui suit vise à mieux comprendre la conciliation entre votre travail et votre vie personnelle.

CTF_1

Si à son compte => CTF_3

À votre connaissance, les mesures suivantes vous sont-elles accessibles dans votre milieu de travail? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Il s'agit de savoir si la mesure est accessible au répondant et non pas de savoir si ce dernier s'en est prévalu. Lire au besoin les énoncés entre parenthèses.

Oui 1
 Non 2
 NSP 8
 NRP 9

CTF_1A

Un horaire flexible qui permet de choisir votre horaire de travail.

1 / 2 / 8 / 9

CTF_1J

La possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue.

1 / 2 / 8 / 9

CTF_1B

L'accès à une banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin.

1 / 2 / 8 / 9

CTF_1D

Des congés de maladie payés PAR VOTRE EMPLOYEUR?

1 / 2 / 8 / 9

CTFJR

De combien de jours de maladie payés PAR VOTRE EMPLOYEUR disposez-vous annuellement?

Inscrire le nombre de jours :
 Plus d'un an 777
 NSP 888
 NRP 999

18

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

CTF_1C

Des congés payés pour raisons familiales. (Il ne s'agit pas des congés parentaux qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il peut s'agir de congés provenant d'une banque de congés de maladie.)

1 / 2 / 8 / 9.....

CTF_1E

L'accès à la semaine de travail réduite, sur une base volontaire.

1 / 2 / 8 / 9.....

CTF_1F

Le travail à domicile.

1 / 2 / 8 / 9.....

CTF_1G

Le retour progressif au travail après un congé de maternité/paternité.

1 / 2 / 8 / 9.....

CTF_1H

L'accès au congé sans solde ou au traitement différé. (On entend par «traitement différé» la possibilité de faire répartir un salaire sur plusieurs années de façon à recevoir un salaire durant le congé.)

1 / 2 / 8 / 9.....

CTF_1I

L'accès à une garderie en milieu de travail.

1 / 2 / 8 / 9.....

CTF_2

Avez-vous la possibilité de traiter des choses personnelles, par exemple recevoir ou faire un appel téléphonique, ou encore rencontrer quelqu'un durant votre journée de travail?

Oui..... 1
Non..... 2
NSP..... 8
NRP..... 9

CTF_3

En dehors du travail, sur une base régulière, avez-vous la responsabilité de donner des soins à une personne handicapée, âgée ou en perte d'autonomie?

Oui..... 1
Non..... 2
NSP..... 8
NRP..... 9

CTF_4

En général, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux tâches domestiques et à vos responsabilités familiales? Est-ce : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.

Moins de 8 heures..... 1
de 8 à 14 heures..... 2
de 15 à 21 heures..... 3
de 22 à 35 heures..... 4
36 heures et plus..... 5
NSP..... 8
NRP..... 9

CTF_5

En général, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux loisirs? Est-ce : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse. Définition de loisir au besoin : faire de l'exercice, pratiquer des sports ou jouer de la musique, ou faire d'autres activités de loisir comme s'adonner à des passe-temps, jouer à des jeux de société ou regarder la télévision.

Moins d'une heure..... 1
de une à 3 heures..... 2
de 4 à 7 heures..... 3
de 8 à 14 heures..... 4
de 15 à 21 heures..... 5
22 heures et plus..... 6
NSP..... 8
NRP..... 9

SG_1

SECTION F : État de santé général

Je vais maintenant vous questionner sur divers aspects de votre santé. En général, diriez-vous que votre santé est :

Excellente..... 1
Très bonne..... 2
Bonne..... 3
Passable..... 4
Mauvaise..... 5
NSP..... 8
NRP..... 9

SG_3A

Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter parce que vous étiez malade?

Oui..... 1
Non, jamais..... 2 => SG_5
NSP..... 8 => SG_5
NRP..... 9 => SG_5

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

19

SG_3B

Au cours des 12 derniers mois, combien de jours avez-vous travaillé dans cet état?

Inscrire le nombre de jours :

NSP.....888

NRP.....999

SG_5

Au cours du dernier mois, avez-vous pris de façon régulière, c'est-à-dire à tous les jours ou quelques fois par semaine, des médicaments pour : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : On doit tenir compte uniquement de la prise de ces médicaments pour DIMINUER les douleurs et non à d'autres fins médicales, par exemple pour éclaircir le sang.

Oui 1

Non 2

NSP 8

NRP 9

SG_5A

...diminuer la douleur, soit des analgésiques tels que Aspirine, Tylenol ou Advil?

1 / 2 / 8 / 9

SG_5B

...réduire l'anxiété ou la nervosité?

1 / 2 / 8 / 9

SG_5C

...aider à dormir?

1 / 2 / 8 / 9

SG_5D

...remonter le moral tels les anti-dépresseurs?

1 / 2 / 8 / 9

SG_6

Au cours du dernier mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti(e) : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse. Lire au besoin les énoncés entre parenthèses.

Jamais 1

Rarement 2

Parfois 3

La plupart du temps 4

Tout le temps 5

NSP 8

NRP 9

SG_6A

Nerveux/nerveuse.

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9

SG_6B

Désespéré(e).

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9

SG_6C

Agité(e) ou ne tenant pas en place.

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9

SG_6D

Si déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous faire sourire. (Tellement déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous faire sourire.)

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9

SG_6E

Que tout était un effort. (À ce point fatigué(e) que tout est un effort.)

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9

SG_6F

Bon(ne) à rien.

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9

LSP

Section G1 : Troubles musculo-squelettiques

Les questions qui suivent concernent uniquement les douleurs que vous avez pu ressentir aux muscles, aux tendons, aux os ou aux articulations.

LSP_1

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous ressenti des douleurs importantes qui vous ont dérangé(e) durant vos activités dans l'une ou l'autre des régions corporelles suivantes : 1) Au cou 2) Au dos 3) Aux membres supérieurs, c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains 4) Aux membres inférieurs, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds : CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Plus d'un choix possible. Au besoin, spécifier de nouveau qu'il s'agit de douleurs ressenties aux muscles, aux tendons, aux os ou aux articulations. Plusieurs choix possibles.

Oui, au cou 1

Oui, au dos 2

Oui, aux membres supérieurs, c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignet ou mains 3

Oui, aux membres inférieurs, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds 4

Non [Choix exclusif] 5 => SECG2

NSP [Choix exclusif] 8 => SECG2

NRP [Choix exclusif] 9 => SECG2

20

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

TMS1A

Si absence de douleurs dérangeantes au cou => TMS1B

COU

Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ressenti des douleurs importantes AU COU qui vous ont dérangé(e) dans vos activités? Est-ce...

- ... jamais1 =>LSP_1 [Vérification]
- ... de temps en temps2
- ... souvent3
- ... tout le temps4
- NSP8
- NRP9

TMS3A

COU

Croyez-vous que la douleur dans cette région corporelle est partiellement, complètement ou pas du tout reliée à votre emploi principal actuel?

- Oui, partiellement1
- Oui, complètement2
- Non reliée à l'emploi principal actuel3 => TMS1B
- Je ne sais pas si elle est reliée à mon emploi8 => TMS1B
- NRP9 => TMS1B

TM3AA

COU

Est-ce que cette douleur est due à un accident, par exemple à la suite d'une chute ou après vous être cogné, avoir été frappé ou avoir été victime d'un accident de la route relié au travail? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un accident exclut tous les efforts, les faux mouvements, les douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée

- Oui1
- Non2 => TMS5A
- NSP8 => TMS5A
- NRP9 => TMS5A

T3AAB

COU

Est-ce que cet accident de travail est survenu au cours des 12 derniers mois?

- Oui1
- Non2
- NSP8
- NRP9

TMS5A

COU

Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de cette douleur?

- Oui1
- Non2 => TMS1B

TMS5AA

COU

Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de cette douleur? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez d'obtenir une approximation. Si en nombre de jours, lui demander si ce sont des jours travaillés ou non.

- Inscrire le nombre de jours :
- NSP8
- NRP9

TMS6A

COU

Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles. Si le répondant semble hésitant, tous les items doivent être lus.

- L'employeur01
- Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaires02
- Une assurance-salaire03
- La CSST04
- L'assurance-emploi (chômage)05
- L'aide sociale (la sécurité du revenu)06
- Autres sources de revenu (précisez) [Réponse ouverte] :07
- Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence [Choix exclusif]08
- NSP [Choix exclusif]88
- NRP [Choix exclusif]99

TMS7A

Si le salaire a été payé par la CSST durant les jours de travail manqués => TMS1B

COU

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous adressé une demande d'indemnisation à la CSST à cause de cette douleur?

- Oui1 => TMS1B
- Non2
- Non (demande remontant à plus de 12 mois)3 => TMS1B
- NSP8 => TMS1B
- NRP9 => TMS1B

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

21

TMS8A

COU

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas fait une demande de compensation à la CSST? CONSIGNE

À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les choix. [Possibilité de choix multiples]

Je ne pensais pas que j'étais couvert(e) par la CSST	01
Je ne pensais pas que ce type de problème était couvert par la CSST	02
Le problème n'était pas assez grave	03
Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir	04
J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail	05
Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation	06
Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème	07
Mon ASSUREUR a payé pour les frais occasionnés par ce problème	08
Demande remontant à plus de 12 mois	09
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	77
NSP [Choix exclusif]	88
NRP [Choix exclusif]	99

TMS1B

Si absence de douleurs dérangeantes au dos => TMS1C

DOS

Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ressenti des douleurs importantes
AU DOS qui vous ont dérangé(e) dans vos activités? Est-ce...

... jamais	1	=> LSP_1 [Vérification]
... de temps en temps	2	
... souvent	3	
... tout le temps	4	
NSP	8	
NRP	9	

TMS3B

DOS

Croyez-vous que la douleur dans cette région corporelle est partiellement, complètement ou
pas du tout reliée à votre emploi principal actuel?

Oui, partiellement	1	
Oui, complètement	2	
Non reliée à l'emploi principal actuel	3	=> TMS1C
Je ne sais pas si elle est reliée à mon emploi	8	=> TMS1C
NRP	9	=> TMS1C

TM3AB

DOS

Est-ce que cette douleur est due à un accident, par exemple à la suite d'une chute ou après vous
être cogné, avoir été frappé ou avoir été victime d'un accident de la route relié au travail?
CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un accident exclut tous les efforts, les faux mouvements,
les douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée

Oui	1	
Non	2	=> TMS5B
NSP	8	=> TMS5B
NRP	9	=> TMS5B

T3ABB

DOS

Est-ce que cet accident de travail est survenu au cours des 12 derniers mois?

Oui	1
Non	2
NSP	8
NRP	9

TMS5B

DOS

Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de cette douleur?

Oui	1	
Non	2	=> TMS1C

TM5AB

DOS

Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de
cette douleur? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en
nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en
lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous
devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez
d'obtenir une approximation. Si en nombre de jours, lui demander si ce sont des jours travaillés
ou non.

Inscrire le nombre de jours :	
NSP	8
NRP	9

22

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

TMS6B

DOS

Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles. Si le répondant semble hésitant, tous les items doivent être lus.

L'employeur	01
Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaire	02
Une assurance-salaire	03
La CSST	04
L'assurance-emploi (chômage)	05
L'aide sociale (la sécurité du revenu)	06
Autres sources de revenu (précisez) [Réponse ouverte] :	07
Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence [Choix exclusif]	08
NSP [Choix exclusif]	88
NRP [Choix exclusif]	99

TMS7B

Si le salaire a été payé par la CSST durant les jours de travail manqués => TMS1C

DOS

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous adressé une demande d'indemnisation à la CSST à cause de cette douleur?

Oui	1	=>
TMS1C		
Non	2	
Non (demande remontant à plus de 12 mois)	3	=>
TMS1C		
NSP	8	=>
TMS1C		
NRP	9	=>
TMS1C		

TMS8B

DOS

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas fait une demande de compensation à la CSST? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les choix. [Possibilité de choix multiples]

Je ne pensais pas que j'étais couvert(e) par la CSST1	01
Je ne pensais pas que ce type de problème était couvert par la CSST	02
Le problème n'était pas assez grave	03
Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir	04
J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail	05
Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation	06
Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème	07
Mon ASSUREUR a payé pour les frais occasionnés par ce problème	08
Demande remontant à plus de 12 mois	09
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	77
NSP [Choix exclusif]	88
NRP [Choix exclusif]	99

TMS1C

Si absence de douleurs dérangeantes aux membres supérieurs => TMS1D

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ressenti des douleurs importantes aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains qui vous ont dérangé(e) dans vos activités? Est-ce...

... jamais	1	=> LSP_1 [Vérification]
... de temps en temps	2	
... souvent	3	
... tout le temps	4	
NSP	8	
NRP	9	

TMS3C

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Croyez-vous que la douleur dans cette région corporelle est partiellement, complètement ou pas du tout reliée à votre emploi principal actuel?

Oui, partiellement	1	
Oui, complètement	2	
Non reliée à l'emploi principal actuel	3	=> TMS1D
Je ne sais pas si elle est reliée à mon emploi	8	=> TMS1D
NRP	9	=> TMS1D

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

23

TMS3AC

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Est-ce que cette douleur est due à un accident, par exemple à la suite d'une chute ou après vous être cogné, avoir été frappé ou avoir été victime d'un accident de la route relié au travail?

CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un accident exclut tous les efforts, les faux mouvements, les douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée

Oui.....	1	
Non.....	2	=> TMS5C
NSP.....	8	=> TMS5C
NRP.....	9	=> TMS5C

T3ACB

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Est-ce que cet accident de travail est survenu au cours des 12 derniers mois?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP.....	8
NRP.....	9

TMS5C

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de cette douleur?

Oui.....	1	
Non.....	2	=> TMS1D

TMS5AC

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de cette douleur? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez d'obtenir une approximation. Si en nombre de jours, lui demander si ce sont des jours travaillés ou non.

Inscrire le nombre de jours :	
NSP.....	8
NRP.....	9

TMS6C

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles. Si le répondant semble hésitant, tous les items doivent être lus.

L'employeur.....	01
Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaires.....	02
Une assurance-salaire.....	03
La CSST.....	04
L'assurance-emploi (chômage).....	05
L'aide sociale (la sécurité du revenu).....	06
Autres sources de revenu (précisez) [Réponse ouverte] :	07
Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence [Choix exclusif]	08
NSP [Choix exclusif].....	88
NRP [Choix exclusif].....	99

TMS7C

Si le salaire a été payé par la CSST durant les jours de travail manqués => TMS1D

MEMBRES SUPÉRIEURS c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous adressé une demande d'indemnisation à la CSST à cause de cette douleur?

Oui.....	1	=> TMS1D
Non.....	2	
Non (demande remontant à plus de 12 mois).....	3	=> TMS1D
NSP.....	8	=> TMS1D
NRP.....	9	=> TMS1D

TMS8C

MEMBRES SUPÉRIEURS, c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas fait une demande de compensation à la CSST? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les choix. [Possibilité de choix multiples]

Je ne pensais pas que j'étais couvert(e) par la CSST.....	01
Je ne pensais pas que ce type de problème était couvert par la CSST.....	02
Le problème n'était pas assez grave.....	03
Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir.....	04
J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail.....	05
Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation.....	06
Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème.....	07
Mon ASSUREUR a payé pour les frais occasionnés par ce problème.....	08
Demande remontant à plus de 12 mois.....	09
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	77
NSP [Choix exclusif].....	88
NRP [Choix exclusif].....	99

TMS1D

Si absence de douleurs dérangeantes aux membres inférieurs => SECG2

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ressenti des douleurs importantes aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds qui vous ont dérangé(e) dans vos activités? Est-ce...

... jamais.....	1	=> LSP_1 [Vérification]
... de temps en temps.....	2	
... souvent.....	3	
... tout le temps.....	4	
NSP.....	8	
NRP.....	9	

TMS3D

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Croyez-vous que la douleur dans cette région corporelle est partiellement, complètement ou pas du tout reliée à votre emploi principal actuel?

Oui, partiellement.....	1	
Oui, complètement.....	2	
Non reliée à l'emploi principal actuel.....	3	=> TMS9A
Je ne sais pas si elle est reliée à mon emploi.....	8	=> SECG2
NRP.....	9	=> SECG2

TM3AD

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Est-ce que cette douleur est due à un accident, par exemple à la suite d'une chute ou après vous être cogné, avoir été frappé ou avoir été victime d'un accident de la route relié au travail? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Un accident exclut tous les efforts, les faux mouvements, les douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée

Oui.....	1	
Non.....	2	=> TMS5D
NSP.....	8	=> TMS5D
NRP.....	9	=> TMS5D

T3ADB

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Est-ce que cet accident de travail est survenu au cours des 12 derniers mois?

Oui.....	1
Non.....	2
NSP.....	8
NRP.....	9

TMS5D

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de cette douleur?

Oui.....	1	
Non.....	2	=> TMS9A

TM5AD

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de cette douleur? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez d'obtenir une approximation. Si en nombre de jours, lui demander si ce sont des jours travaillés ou non.

Inscrire le nombre de jours :	
NSP.....	8
NRP.....	9

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

25

TMS6D

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles. Si le répondant semble hésitant, tous les items doivent être lus.

L'employeur	01
Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaires	02
Une assurance-salaire	03
La CSST	04
L'assurance-emploi (chômage)	05
L'aide sociale (la sécurité du revenu)	06
Autres sources de revenu (précisez) [Réponse ouverte] :	07
Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence [Choix exclusif]	08
NSP [Choix exclusif]	88
NRP [Choix exclusif]	99

TMS7D

Si le salaire a été payé par la CSST durant les jours de travail manqués => TMS9A

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous adressé une demande d'indemnisation à la CSST à cause de cette douleur?

Oui	1	=>
TMS9A		
Non	2	
Non (demande remontant à plus de 12 mois)	3	=>
TMS9A		
NSP	8	=>
TMS9A		
NRP	9	=>
TMS9A		

TMS8D

MEMBRES INFÉRIEURS, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas fait une demande de compensation à la CSST? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les choix, plusieurs choix possible.

Je ne pensais pas que j'étais couvert(e) par la CSST	01
Je ne pensais pas que ce type de problème était couvert par la CSST	02
Le problème n'était pas assez grave	03
Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir	04
J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail	05
Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation	06
Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème	07
Mon ASSUREUR a payé pour les frais occasionnés par ce problème	08
Demande remontant à plus de 12 mois	09
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	77
NSP [Choix exclusif]	88
NRP [Choix exclusif]	99

TMS9A

Si aucune absence pour des douleurs => SECG2

Toutes les douleurs

Vous avez rapporté avoir dû vous absenter du travail durant <Nombre jours pour cou>, <Nombre jours pour dos>, <Nombre jours pour membres supérieurs> et <Nombre jours pour membres inférieurs> jours. Au cours des 12 derniers mois, pour l'ensemble de vos douleurs, liées partiellement ou complètement au travail, durant combien de jours au total avez-vous dû vous absenter du travail? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Le chiffre minimum que le répondant doit vous donner devrait être égal ou plus grand que le plus grand nombre de jours inscrits pour une seule douleur.

Inscrire le nombre de jours :	
NSP	8
NRP	9

SECG2

Section G2 : Accident de travail

Les prochaines questions portent spécifiquement sur les accidents du travail.

LSP2A

Si déjà mentionné des douleurs reliées au travail => LSP2B

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous subi un ou des accidents du travail, avec blessure, ayant entraîné une conséquence physique ou psychologique? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : La blessure peut être grave ou légère.

- Oui 1 => ACT_1
- Non 2 => LSP3A
- NSP 8 => LSP3A
- NRP 9 => LSP3A

LSP2B

Si déjà subi un accident de travail au cours des 12 derniers mois => ACT_1

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous subi un ou des accidents du travail, avec blessure, ayant entraîné une conséquence physique ou psychologique, qui vous auraient occasionné des douleurs non mentionnées précédemment? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : La blessure peut être grave ou légère.

- Oui 1
- Non 2 => LSP3A
- NSP 8 => LSP3A
- NRP 9 => LSP3A

ACT_1

Avez-vous été victime de plus d'un accident du travail au cours des 12 derniers mois dans votre emploi principal actuel?

- Oui 1
- Non 2 => SEL13
- NSP 8 => SEL13
- NRP 9 => SEL13

ACT_2

Si plus d'une douleur dans TMS => ACT_3

Celui que vous avez mentionné précédemment a-t-il été le dernier à survenir?

- Oui 1 => SEL13
- Non 2 => SEL13
- NSP 8 => SEL13
- NRP 9 => SEL13

ACT_3

Si aucune douleur déclarée dans TMS => SEL13

Quel a été le dernier accident à survenir, était-ce celui relié à la douleur... CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Plus d'un choix possible.

- ...au cou 1
- ...au dos 2
- ...aux membres supérieurs 3
- ...aux membres inférieurs 4
- ...ou plutôt à une région du corps faisant référence à un autre accident [Choix exclusif] 5
- NSP [Choix exclusif] 8
- NRP [Choix exclusif] 9

SEL13

Si déclaré(e) plus d'un accident à ACT_1 => Lire l'intro qui suit
Sinon => ACT4A

La série de questions qui suit concerne exclusivement votre accident le plus récent
..... 1

ACT4A

Quand cet accident est-il survenu? Au début, pendant ou à la fin de votre quart de travail.

- Au début de mon quart de travail 1
- Pendant mon quart de travail 2
- À la fin de mon quart de travail 3
- NSP 8
- NRP 9

ACT4B

Si le nombre de jours d'absence dû à cet accident a déjà été demandé dans TMS => ACT4E

Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de cet accident?

- Oui 1
- Non 2 => ACT4E

ACT4C

Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez d'obtenir une approximation. Si en nombre de jours, lui demander si ce sont des jours travaillés ou non.

- Inscrire le nombre de jours :
- NSP 8
- NRP 9

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

27

ACT4E

Si ne s'est pas absenté du travail à cause de cet accident => ACT4F

À la suite de votre accident, êtes-vous...

... toujours en congé en raison de cet accident de travail.....	1	=> ACT_5
... assigné(e) temporairement ou affecté(e) à des travaux légers.....	2	=> ACT_5
... de retour à votre travail habituel.....	3	=> ACT_5
Autre, préciser [Réponse ouverte] :	4	=> ACT_5
NSP.....	8	=> ACT_5
NRP.....	9	=> ACT_5

ACT4F

À la suite de votre accident, êtes-vous...

... assigné(e) temporairement ou affecté(e).....	1
... à des travaux légers.....	2
... de retour à votre travail habituel.....	3
Autre, préciser [Réponse ouverte] :	4
NSP.....	8
NRP.....	9

ACT_5

Si ne s'est pas absenté du travail ou que la provenance de la compensation financière pour cet accident a déjà été demandée dans TMS => ACT_8

Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles. Si le répondant semble hésitant, tous les items doivent être lus.

L'employeur	01
Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaire	02
Une assurance-salaire.....	03
La CSST.....	04
L'assurance-emploi (chômage).....	05
L'aide sociale (la sécurité du revenu).....	06
Autres sources de revenu (précisez) [Réponse ouverte] :	07
Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence [Choix exclusif].....	08
NSP [Choix exclusif].....	88
NRP [Choix exclusif].....	99

ACT_6

Si la compensation financière provient de la CSST => ACT_8

Avez-vous adressé une demande d'indemnisation à la CSST à cause de cet accident?

Oui.....	1	=> ACT_8
Non.....	2	
NSP.....	8	=> ACT_8
NRP.....	9	=> ACT_8

ACT_7

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas fait une demande de compensation à la CSST? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les choix, plusieurs choix possibles.

Je ne pensais pas que j'étais couvert(e) par la CSST.....	01
Je ne pensais pas que ce type de problème était couvert par la CSST.....	02
Le problème n'était pas assez grave.....	03
Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir.....	04
J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail.....	05
Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation.....	06
Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème.....	07
Mon ASSUREUR a payé pour les frais occasionnés par ce problème.....	08
Demande remontant à plus de 12 mois.....	09
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	77
NSP [Choix exclusif].....	88
NRP [Choix exclusif].....	99

ACT_8

Concernant votre accident du travail le plus récent... Avez-vous subi... CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix, plusieurs choix possibles.

Oui.....	1
Non.....	2
NSP.....	8
NRP.....	9

ACT_8A

... une fracture?

1 / 2 / 8 / 9.....

ACT_8B

... une brûlure?

1 / 2 / 8 / 9.....

28

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

ACT_8C

... une entorse?
1 / 2 / 8 / 9.....

ACT_8D

... une coupure ou lacération?
1 / 2 / 8 / 9.....

ACT_8E

... un mal de dos?
1 / 2 / 8 / 9.....

ACT_8F

... une ecchymose ou un bleu?
1 / 2 / 8 / 9.....

ACT8G

Avez-vous subi d'autres types de blessures?
Oui, préciser [Réponse ouverte] : 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

ACT_9

Quelle partie du corps a été atteinte? Si plus d'une partie du corps a été atteinte, veuillez toutes me les mentionner. CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire les choix, plusieurs choix possibles.

Aucune partie du corps atteinte [Choix exclusif] 20
Oeil 01
Tête (sauf les yeux) 02
Cou ou la colonne cervicale (voir FAQ) 03
Épaule 04
Coude 05
Poignet 06
Bras, avant-bras 07
Doigt 08
Main (sauf les doigts) 09
Hanche 10
Genou 11
Cheville 12
Pied, orteil 13
Cuisse 14
Bas de la jambe ou mollet 15
Dos : haut du dos ou la colonne vertébrale thoracique 16
Dos : bas du dos ou de la colonne vertébrale 17
Cage thoracique (sauf le dos et la colonne vertébrale) 18
Abdomen ou pelvis (sauf le dos et la colonne vertébrale) 19
Autres (précisez) [Réponse ouverte] : 77
NSP [Choix exclusif] 88
NRP [Choix exclusif] 99

ACT10

Au moment de l'accident, étiez-vous en train d'accomplir une nouvelle tâche au travail ou encore une tâche pour laquelle vous n'étiez pas entièrement familier(ère)?

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

AC11B

Si a déjà rapporté avoir été assigné(e) temporairement ou affecté(e)s à des travaux légers => AC11C

En raison de cet accident de travail, avez-vous...

été assigné(e) à des «travaux légers», subi une assignation temporaire ou une réduction temporaire des heures de travail?

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

29

AC11C

En raison de cet accident de travail, des modifications ont-elles été apportées à votre travail?
CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Par exemple, modification du poste ou du milieu de travail

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

AC11D

En raison de cet accident de travail, avez-vous subi une baisse de votre revenu d'emploi?

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

AC11E

En raison de cet accident de travail, avez-vous réduit vos activités domestiques, sociales ou de loisirs?

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

LSP3A

Section G3 : Santé psychologique

Nous allons maintenant vous poser quelques questions concernant votre bien-être psychologique. Au cours des 12 derniers mois, vous êtes vous senti(e) triste, mélancolique ou déprimé(e) pour une période de 2 semaines consécutives ou plus?

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

LSP3B

Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé pendant une période de 2 semaines ou plus de perdre intérêt pour la plupart des choses que vous aimiez faire ou auxquelles vous preniez généralement plaisir comme le travail, un passe-temps ou toute autre chose?

Oui 1
Non 2
NSP 8
NRP 9

PSY_1

Si s'est senti(e) triste, mélancolique ou déprimé(e) OU sans intérêt pendant 2 semaines => PSY_1
Sinon => COUT1

Croyez-vous que ce problème était partiellement, complètement ou pas du tout relié à votre emploi principal actuel? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix

Oui, partiellement 1
Oui, complètement 2
Non relié à l'emploi principal actuel 3 => COUT1
Je ne sais pas s'il est relié à mon emploi 8 => COUT1
NRP 9 => COUT1

PSY1A

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous consulté un professionnel de la santé pour ce problème?

Oui 1
Non 2 => PSY6A
NSP 8 => PSY6A
NRP 9 => PSY6A

PSY1B

Qui avez-vous consulté? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix et plusieurs choix possibles.

Médecin de famille / omnipraticien 01
Psychiatre 02
Autre médecin spécialiste (spécifiez) [Réponse ouverte] : 03
Psychologue 04
Autre thérapeute (spécifiez) [Réponse ouverte] : 05
NSP [Choix exclusif] 88
NRP [Choix exclusif] 99

PSY1C

Au cours des 12 derniers mois, combien de fois avez-vous consulté pour ce problème?

Inscrire le nombre de fois :
NSP 888
NRP 999

PSY2A

Si n'a pas consulté un médecin de famille, un psychiatre ou un autre médecin spécialiste => PSY6A

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été hospitalisé(e) une journée ou plus pour ce type de problème?

Oui 1
Non 2 => PSY6A
NSP 8 => PSY6A
NRP 9 => PSY6A

PSY2B

Combien de jours?

Inscrire le nombre de jours :
 NSP 888
 NRP 999

PSY6A

Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de ce problème?

Oui 1
 Non 2 => COUT1
 NSP 8 => COUT1
 NRP 9 => COUT1

PSY6B

Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de ce problème? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez d'obtenir une approximation. Si en nombre de jours, lui demander si ce sont des jours travaillés ou non.

Inscrire le nombre de jours :
 NSP 8
 NRP 9

PSY_8

Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles. Si le répondant semble hésitant, tous les items doivent être lus.

L'employeur 01
 Une banque de congés de maladie, de vacances
 ou d'heures supplémentaire 02
 Une assurance-salaire 03
 La CSST 04
 L'assurance-emploi (chômage) 05
 L'aide sociale (la sécurité du revenu) 06
 Autres sources de revenu (précisez) [Réponse ouverte] : 07
 Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence
 [Choix exclusif] 08
 NSP [Choix exclusif] 88
 NRP [Choix exclusif] 99

COUT1

Si n'a pas au moins une douleur physique, un accident de travail ou un problème de santé psychologique => DEM2A

Vous avez signalé avoir eu, au cours des 12 derniers mois, <AU MOINS UNE DOULEUR PHYSIQUE> <UN ACCIDENT DE TRAVAIL> <UN PROBLÈME DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE> relié(s) au travail. Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce(s) problème(s), par exemple pour des consultations avec des professionnels de la santé, des tests médicaux, des médicaments ou d'autres services? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Doit inclure toutes dépenses directement occasionnées par les problèmes de santé qu'il a dû personnellement déboursier.

Oui 1
 Non 2 => DEM2A
 NSP 8 => DEM2A
 NRP 9 => DEM2A

COU1A

À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois pour de tels consultations, produits ou tout autre service obtenu pour ces problèmes de santé liés au travail? Est-ce... CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix

... de 1 à 100 \$ 1
 ... de 101 à 500 \$ 2
 ... de 501 à 1 000\$ 3
 ... de 1 001 à 2 000 \$ 4
 ... de 2 001 à 5 000 \$ 5
 ... de 5 001 \$ à 10 000 \$ 6
 ... 10 001 \$ et plus 7
 NSP 8
 NRP 9

DEM2A

Section H : Données socio-démographiques

Nous arrivons maintenant à la dernière partie du questionnaire qui nous aidera à analyser l'information que vous nous avez fournie. Êtes-vous né(e) au Canada?

Oui 1 => DEM2D
 Non 2
 NSP 8 => DEM2C
 NRP 9 => DEM2C

DEM2B

Dans quel pays êtes-vous né?

Inscrire le pays de naissance [Réponse ouverte] : 01
 Refus de répondre 99

EQCOTESST Section 1 - Questionnaire

31

DEM2C

Depuis combien d'années résidez-vous au Canada?

Année	1	
Mois	2	=> DEMOI
Année et mois	3	
NSP	8	=> DEM3D
NRP	9	=> DEM3D

DEMAN

Inscrire le nombre d'années :

DEMOI

Si DEM2C=1 => DEM2D

Inscrire le nombre de mois :

DEM2D

Quelle(s) langue(s) parlez-vous le plus souvent à la maison, vous pouvez indiquer plus d'une langue si vous les parlez autant l'une que l'autre? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Ne pas lire et cocher tous les choix possibles.

Français	01
Anglais	02
Arabe	03
Chinois (mandarin ou cantonnais)	04
Cri	05
Allemand	06
Grec	07
Hongrois	08
Italien	09
Coréen	10
Persan (Farsi)	11
Polonais	12
Portugais	13
Pendjabi	14
Espagnol	15
Tagalog (Pilipino)	16
Ukrainien	17
Vietnamien	18
Néerlandais	19
Hindi	20
Russe	21
Tamoul	22
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	23
NSP [Choix exclusif]	24
NRP [Choix exclusif]	25

CDEM3*Pour le répondant né à l'extérieur du Canada (ou celui qui parle le plus souvent une autre langue que le français ou l'anglais à la maison en cas de non réponse à la question du pays de naissance)*

NOTE À L'INTERVIEWEUR : Porter une attention particulière car le répondant a peut-être fait des études dans un autre système scolaire que celui du Québec

DEM3C

Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété? <CDEM3> CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Système français entre parenthèses. Si la personne répond « BAC », lui demander de préciser si c'est un BAC français ou un BAC universitaire.

Primaire ou moins	01
Études secondaires (Niveau BAC ou Niveau première complété)	02
Diplôme d'études collégiales (BAC français complété)	03
Diplôme d'études collégiales technique (DUT ou BTS)	04
Diplôme(s) universitaire(s) de 1er cycle (Licence ou DEUG)	05
Diplôme(s) ou certificat(s) d'études supérieures (Master ou DESS ou DEA)	06
Autres (précisez) [Réponse ouverte] :	07
NSP	88
NRP	99

DEM4O

Si à son compte ET seul(e) de 15 ans et plus dans le ménage => DEM4O

Sinon => DEM4S

Revenu du ménage - travailleur autonome vivant seul

Il continue d'exister un lien important entre la santé et le revenu. Nous apprécierions que vous répondiez à la question suivante pour nous permettre d'étudier cette relation. Quel était le revenu net total de votre ménage après dépenses d'affaires mais avant impôts et déductions personnelles pour l'année 2006? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Il s'agit du montant déclaré dans le rapport d'impôt de chacun des membres du ménage.

Peut fournir la donnée	1	=> DEM4A
NSP	8	=> DEM4I
NRP	9	=> DEM4I

DEM4S*Revenu du ménage*

Il continue d'exister un lien important entre la santé et le revenu. Nous apprécierions que vous répondiez à la question suivante pour nous permettre d'étudier cette relation. Quel était approximativement le revenu global (brut) de votre ménage provenant de toutes sources, avant impôts et déductions, pour l'année 2006? NOTE À L'INTERVIEWEUR : Il s'agit du montant déclaré dans le rapport d'impôt de chacun des membres du ménage.

Peut fournir la donnée	1	
NSP	8	=> DEM4I
NRP	9	=> DEM4I

32

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST EQCOTESST

DEM4A

Inscrire le revenu du ménage pour l'année 2006 :

DEM4I

Si a répondu NSP pour le revenu => lire la 1^{ère} formulation
Si a refusé de répondre => lire la seconde

Pourriez-vous nous indiquer si le revenu global (brut) de votre ménage en 2006 était 1
OU
Est-ce que vous accepteriez de nous indiquer si le revenu global (brut) de votre ménage, pour l'année 2006 était 2

DEM4B

<DEM4I>

Si a fourni le montant exact à DEM4A => DEM3D

...moins de 20 000 \$ 1
...20 000 \$ et plus 2 => DEM4F
Aucun revenu (NE PAS LIRE) 3 => DEM3D
NSP 8 => DEM3D
Refus 9 => DEM3D

DEM4C

Était-il ...

...moins de 10 000 \$ 1
...10 000 \$ et plus 2 => DEM4E
Aucun revenu (NE PAS LIRE) 3 => DEM3D
NSP 8 => DEM3D
Refus 9 => DEM3D

DEM4D

Était-il ...

...moins de 5 000 \$ 1 => DEM3D
...5 000 \$ et plus 2 => DEM3D
Aucun revenu (NE PAS LIRE) 3 => DEM3D
NSP 8 => DEM3D
Refus 9 => DEM3D

DEM4E

Était-il ...

...moins de 15 000 \$ 1 => DEM3D
...15 000 \$ et plus 2 => DEM3D
NSP 8 => DEM3D
Refus 9 => DEM3D

DEM4F

Était-il ...

...moins de 40 000 \$ 1
...40 000 \$ et plus 2 => DEM4H
NSP 8 => DEM3D
Refus 9 => DEM3D

DEM4G

Était-il ...

...moins de 30 000 \$ 1 => DEM3D
...30 000 \$ et plus 2 => DEM3D
NSP 8 => DEM3D
Refus 9 => DEM3D

DEM4H

Était-il ...

...de 40 000 \$ à moins de 50 000 \$ 1
...de 50 000 \$ à moins de 60 000 \$ 2
...de 60 000 \$ à moins de 80 000 \$ 3
...de 80 000 \$ à moins de 100 000 \$ 4
...ou 100 000 \$ et plus 5
NSP 8
Refus 9

DEM3D

Actuellement, combien de numéros de téléphone différents permettent de joindre votre résidence en incluant ceux des enfants, mais en excluant les téléphones cellulaires et les téléavertisseurs? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Inscrire le nombre de numéros, en excluant ceux exclusivement réservés aux télécopieurs (fax). Dans le cas où une ligne téléphonique exclusivement réservée au fax est utilisée exceptionnellement au moment de l'entrevue, il faut alors la considérer comme étant valide. Si plus de 4 numéros s'assurer qu'il s'agit bien de 4 numéros distincts à la résidence.

Inscrire le nombre de numéros :
NRP 99

DEM_8

À des fins d'analyse régionale, pourriez-vous me donner votre code postal?

Oui 1
Non 2 => DEM6A
NSP 8 => DEM6A
NRP 9 => DEM6A