

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

LES RISQUES DU MÉTIER DANS
LE DOMAINE DES ARTS DE LA
SCÈNE

JULIE ROSS

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2009-005



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**LES RISQUES DU MÉTIER DANS LE DOMAINE DES ARTS DE LA
SCÈNE**

JULIE ROSS

**Sous la direction de MARIE BELLEMARE (ARUC)
et ÉLISE LEDOUX (IRSST)**

**Cahier de transfert
CT-2009-005**

Octobre 2009

Cette étude a été réalisée sous forme d'Intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) dans l'axe 1 de l'ARUC sur « les innovations et conditions de réalisation du travail ». Elle a été menée à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) à Montréal, et subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)
Collection Cahier de transfert – CT-2009-005
«**Les risques du métier dans le domaine des arts de la scène** »
Julie Ross

ISBN 978-2-923619-46-0

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psycho-sociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

RÉSUMÉ

L'IPMT réalisée s'inscrit dans le cadre d'une vaste étude exploratoire initiée par l'IRSST en 2006 et dont l'objectif est de documenter les conditions de travail des individus qui œuvrent dans le domaine des arts de la scène et de cerner les principaux enjeux de santé et de sécurité du travail (SST) du secteur. Les analyses produites visent à alimenter les travaux et les stratégies d'intervention à mettre en place par le milieu pour une meilleure gestion de la SST.

Sous la supervision de Mme Élise Ledoux, responsable de l'équipe de recherche du projet, et de Mme Marie Bellemare, chercheure et professeure à l'Université Laval, le mandat de l'IPMT consistait plus précisément à faire l'analyse de différentes sources de données et de fournir des pistes d'action aux intervenants et employeurs du secteur.

Le présent document dresse le bilan des résultats obtenus et des outils développés à lumière du stage réalisé à l'été 2006. Trois domaines ont été étudiés de façon plus approfondie, soit : le cirque, la danse et le théâtre. Cette collaboration au projet de recherche de l'Institut a notamment été rendue possible grâce au soutien financier offert par l'ARUC.

Les conclusions issues de ce rapport ont été jumelées à d'autres études réalisées par l'équipe de recherche de l'IRSST. Le produit final de cette vaste enquête a donné lieu à la publication de deux ouvrages en 2008 :

LEDOUX, Élise, Esther CLOUTIER, François OUELLET, Isabelle GAGNON, Chloé THUILIER, Julie ROSS. *Les risques du métier dans le domaine des arts de la scène – Une étude exploratoire*, Rapport R-555, 2008, 94 pages.

Téléchargeable gratuitement à l'adresse suivante: www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-555.pdf

FORTIN, S. (éd.), *Les déterminants organisationnels et structurels de la santé des danseurs : Vers une compréhension large des problèmes de santé*. In *Danse et santé : Du corps intime au corps social*, Québec, Collection santé et société, Presses de l'Université du Québec, 2008, p. 199-213.

TABLES DES MATIÈRES

Résumé	iii
Introduction	1
1. Organisation d'accueil : L'IRSST	3
2. Objectifs de l'étude exploratoire	5
3. Les participants à l'étude	7
3.1. Membres de la table de concertation paritaire sur les arts de la scène	7
4. Description des mandats de l'IPMT	9
5. Mandat 1 de l'IPMT : Analyse des données colligées chez deux employeurs (domaine de la danse et du cirque)	13
5.1. Collecte de données dans une compagnie de danse	13
5.2. Résultats de l'analyse des données	14
5.3. Étude des données colligées chez un employeur du domaine du cirque	15
5.4. Constats généraux sur la gestion de la SST chez les employeurs rencontrés	16
5.5. Facteurs de risque liés au contexte	18
6. Mandat 2 de l'IPMT : Outils développés pour l'employeur du domaine de la danse	21
6.1. Modèle de référence utilisé	21
6.2. La forme	23
6.3. Les limites du mandat	25
6.4. Suivi et retombées	25
7. Mandat 3 de l'IPMT : Analyse d'une thématique du contexte de production dans le domaine du théâtre	27
7.1. But et modèle d'analyse	27
7.2. Méthodologie	28
7.3. Résumé des résultats de l'analyse	28
Conclusion	31
Documents consultés	33
Annexe I	III
Annexe II	XI
Annexe III	XVII

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Cadre conceptuel d'analyse _____	22
Figure 2 : Situation et activité de travail _____	24
Figure 3 : Modèle d'analyse des déterminants de la SST _____	27

INTRODUCTION

La recrudescence des formes d'emploi atypique et la problématique des travailleurs en situation non traditionnelle font l'objet d'une attention soutenue de la part des gouvernements, des organismes de services et de la communauté scientifique. Le rapport Bernier portant sur « *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel* » (Bernier et coll., 2003) publié par le ministère du Travail témoigne d'ailleurs de cette préoccupation. Or, bien que le sujet soit déjà largement documenté dans certains secteurs, les enquêtes menées sur le milieu artistique québécois et son mode d'organisation demeurent encore à l'état fragmentaire. La nécessité d'approfondir les recherches sur la question s'est accentuée à l'année 2004 avec un portrait plutôt sombre rendu public sur la situation socioéconomique des artistes. En outre, il faisait la démonstration que de nombreux artistes et créateurs subsistent dans des conditions de précarité économique et que plusieurs d'entre eux mènent une « double vie professionnelle » pour avoir des revenus convenables. Les données obtenues ont également permis de mettre en lumière certaines particularités du secteur culturel qui confirment son caractère « non traditionnel » sur le plan de l'organisation du travail, notamment : l'irrégularité du rythme de travail, les horaires irréguliers et exigeants, la grande proportion de travailleurs autonomes et à la pige, le contexte de performance, etc. Considérant le portrait dressé et sachant que la sous-déclaration des accidents et des maladies professionnelles chez les travailleurs précaires constitue un phénomène important et reconnu (Lippel, 2001; Quinlan et Mayhew, 1999), il devenait légitime de se demander si le statut d'emploi des travailleurs du domaine artistique contribue à fragiliser également leur santé et leur sécurité au travail.

Pour répondre à ce besoin exprimé par le ministère de la Culture et des Communications, la CSST s'est engagée à créer une Table de concertation paritaire pour examiner les problématiques des travailleurs du secteur, améliorer les connaissances sur la question et déterminer des mesures de prévention appropriées. En lien avec cette mesure, il fut prévu de réaliser une étude sur les risques du métier dans le domaine des arts de la scène. Pour ce faire, la CSST a fait appel à l'expertise d'une équipe de chercheurs de l'IRSSST qui devait à la fois présenter un modèle sur les enjeux de SST du secteur et fournir des pistes pour la détermination de stratégies d'intervention à mettre en place par le milieu. Les objectifs ciblés couvrent différentes sphères allant de la connaissance des besoins des producteurs en SST au bilan et à l'analyse des lésions professionnelles, des causes des accidents et des parcours de santé des artistes et artisans. Les quatre domaines retenus pour la réalisation du projet de recherche furent : le théâtre, la danse, la musique et les variétés et le cirque.

C'est dans le cadre de cette vaste étude exploratoire que l'IPMT fut initiée à l'été 2006. Le mandat principal donné était d'accompagner les chercheurs dans la collecte d'informations et l'analyse de données permettant une meilleure compréhension de la dynamique du secteur et des problématiques de SST. En lien avec les cibles de la Table de concertation, des outils diagnostics ont également été créés permettant une approche plus « proactive » en matière de prévention des accidents. Pour répondre au mandat principal, les travaux de l'IPMT ont été réalisés dans trois sphères d'activité, soit : la danse, le cirque et le théâtre.

Ce rapport se divise en sept sections. La première décrit la mission de l'IRSST qui fut à la fois l'organisme de recherche chargé de la réalisation de l'étude et le lieu d'accueil pour l'IPMT. Les deux sections suivantes précisent les objectifs du projet et les rôles des différents intervenants ayant travaillé de concert avec l'équipe de recherche. La quatrième section présente l'intervention globale réalisée qui comprenait trois mandats distincts soit : l'analyse des données de deux employeurs du domaine artistique, l'élaboration d'outils diagnostics et la rédaction d'un rapport d'analyse des entrevues réalisées avec des directeurs de théâtre et de production. Les trois derniers blocs reprennent de façon détaillée les étapes de l'intervention et les résultats des recherches effectuées qui fournissent de l'information sur les lésions professionnelles et le mode d'organisation du secteur.

1. ORGANISATION D'ACCUEIL : L'IRSST¹

L'IRSST est un organisme de recherche scientifique sans but lucratif établi depuis 1980. Historiquement, il doit son nom à l'instigateur du nouveau régime de SST Robert-Sauvé qui a proposé un système basé sur la prévention des lésions professionnelles et la prise en charge paritaire (Sabourin, 2000 :16). Inspirée des paradigmes de cette réforme, la mission de l'IRSST comporte trois cibles principales :

Elle consiste d'abord à contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes. En lien avec ce premier aspect, l'Institut s'engage également à offrir des services de laboratoires et à fournir l'expertise nécessaire à l'action du réseau public de prévention en SST. Enfin, le troisième caractère de sa mission consiste à assurer la diffusion des connaissances et à jouer un rôle de référence scientifique en matière de SST.

Pour remplir cette mission, l'IRSST favorise le développement de la recherche et subventionne les études réalisées dans les domaines jugés prioritaires. Les résultats de ces dernières sont par la suite communiqués auprès des milieux de travail et de la communauté scientifique via le site Internet de l'Institut (<http://www.irsst.qc.ca>) et par la publication de différents rapports et périodiques.

Son conseil d'administration, également organisé selon un mode de fonctionnement paritaire, se compose du président, de sept représentants des employeurs et de sept représentants des travailleurs. L'organisation compte environ 130 employés, dont le personnel scientifique à lui seul regroupe plus de 80 chercheurs, professionnels et techniciens spécialisés dans des domaines variés.

À l'été 2006, l'équipe de recherche mandatée pour le projet était composée des personnes suivantes :

Élise Ledoux, Service de la recherche, IRSST

Esther Cloutier, Service de la recherche, IRSST

François Ouellet, Service veille et gestion de la qualité, IRSST

Madeleine Bourdouxhe, démographe et anthropologue, IRSST

Chloé Thuilier, Service soutien à la recherche et à l'expertise, IRSST

¹ Les informations contenues dans cette section sont tirées du site Internet de l'IRSST : <http://www.irsst.qc.ca>

2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE EXPLORATOIRE

L'exercice des métiers du domaine des arts de la scène s'inscrit dans un contexte particulier, déterminé en partie par le mode d'organisation du secteur, le contexte de production, l'organisation du travail (lors de la préparation de spectacles et des tournées) et les moyens matériels utilisés par les équipes de production. En s'appuyant sur les préoccupations formulées par les intervenants du milieu, les chercheurs de l'IRSST ont établi quatre objectifs de recherche spécifiques :

- 1- Mieux connaître le contexte de production, les difficultés et les besoins des producteurs en matière de gestion de la SST ;
- 2- Dresser un portrait des risques lors de la préparation d'une production ;
- 3- Identifier les principales causes d'accidents lors de la préparation d'une production ;
- 4- Mieux comprendre les parcours professionnels et les parcours de santé des artistes : profil des personnes, niveau de sensibilisation à la prévention et moyens qu'elles utilisent pour s'adapter aux exigences de leur métier.

Il est prévu de présenter les résultats aux membres de la Table de concertation afin d'échanger sur les problématiques et discuter des pistes de solution à mettre en place. L'équipe de recherche s'est également engagée à proposer des recommandations pour alimenter les stratégies d'intervention dans ce secteur. On pense ici notamment à l'élaboration de programmes de sensibilisation, d'information, de formation et d'assistance technique.

Pour comprendre les enjeux propres au secteur et répondre à chacun des objectifs de recherche, les chercheurs ont favorisé une approche par convergence de différentes sources de données: recension d'écrits, entrevues avec des intervenants du milieu et des inspecteurs de la CSST, observations sur le terrain et analyse des registres d'accidents.

3. LES PARTICIPANTS À L'ÉTUDE

3.1. MEMBRES DE LA TABLE DE CONCERTATION PARITAIRE SUR LES ARTS DE LA SCÈNE

- Association des producteurs de théâtre privé (AFTP)
- Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)
- Association des professionnels en audio
- Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
- Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
- Conseil québécois de la musique
- En piste, Regroupement national des arts du cirque
- Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)
- Regroupement québécois de la danse (RQD)
- Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques (RIDEAU)
- Théâtres Associés inc. (TAI)
- Union des artistes (UDA)
- Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
- CSST : principalement des chefs de service, des agents de recherche et des spécialistes agissant à titre de conseillers
- IRSST

La Table est segmentée en différents groupes de travail auxquels sont attribués des rôles et des mandats bien précis. Le *comité aviseur*, par exemple, a la responsabilité de suivre les développements de l'étude exploratoire et de s'assurer qu'ils correspondent à la demande initiale formulée par les partenaires. Un second groupe appelé *comité technique* travaille en étroite collaboration avec l'*équipe de recherche* pour dresser un portrait des risques d'accident et de blessure chez les artistes et les artisans. Son principal mandat est la production d'un guide de SST adapté aux métiers des arts de la scène. Enfin, le *comité d'indemnisation* est chargé de clarifier les statuts des travailleurs du domaine artistique (réglementation applicable selon les différents contrats de travail) et la législation en matière d'indemnisation. Les efforts concertés de ce groupe de travail a permis l'élaboration d'un document d'information s'adressant aux travailleurs et aux employeurs du secteur.

4. DESCRIPTION DES MANDATS DE L'IPMT

Le tableau suivant résume les mandats accomplis dans le cadre de l'étude exploratoire et leurs retombées pour l'équipe de recherche et les organisations participantes.

Mandats de l'IPMT :	Produit pour :	Buts visés:
Domaines ciblés: danse et cirque		
<p>Mandat 1 : Analyser les registres d'accidents et les données colligées de deux employeurs du secteur (danse et cirque) de manière à dresser un portrait général des lésions professionnelles chez les danseurs et les artistes du cirque.</p>	<p>L'équipe de recherche de l'IRSSST</p> <p>Les résultats ont aussi été présentés à la compagnie de danse où l'enquête a été réalisée.</p>	<p>Permet d'obtenir un portrait réel des lésions professionnelles, étant donné le peu d'information disponible sur le sujet.</p> <p>Constats qui ont également donné lieu à la conception d'outils (voir mandat 2) remis à ce même employeur.</p>
Domaine ciblé: danse		
<p>Mandat 2 : Élaborer et présenter à l'employeur du domaine de la danse rencontré, deux outils lui permettant de gérer plus efficacement ses dossiers de SST.</p>	<p>L'employeur du domaine de la danse</p>	<p>Premier outil développé : Registre des lésions professionnelles</p> <p>Permet à l'employeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de tenir ses informations à jour dans un fichier informatisé; - d'avoir un meilleur portrait des lésions professionnelles chez les danseurs (aide à identifier les facteurs de risque); - de bénéficier d'un système de classification facilitant le suivi de ses dossiers de SST.
	<p>L'employeur du domaine de la danse</p>	<p>Outil complémentaire : Questionnaire à joindre au dossier de SST du travailleur.</p> <p>Ce questionnaire comporte des questions à intégrer au dossier du travailleur victime d'un accident ou d'un incident de manière à permettre à l'employeur de conserver des données sur le contexte dans lequel est survenue la lésion.</p>

Mandats de l'IPMT :	Produit pour :	Buts visés:
	L'équipe de recherche	Permet de répondre à l'une des cibles de l'IRSST visant à partager l'expertise disponible et à aider les milieux de travail. De plus, les employeurs issus d'autres secteurs qui s'intéressent aux outils développés pourront s'en servir à leur propre fin en les adaptant au contexte de leur entreprise.
Domaine ciblé: théâtre		
Mandat 3 : À partir des entrevues réalisées avec des producteurs et des directeurs de théâtre, rédiger un rapport d'analyse sur une thématique du contexte de production (les effets de la représentation SST sur l'adoption de pratiques sécuritaires et préventives).	L'équipe de recherche de l'IRSST	L'analyse apporte un éclairage sur la dynamique du secteur et l'influence de certains facteurs sur le mode de prise en charge de la SST.

À la lumière du tableau présenté, vous aurez constaté que le projet d'IPMT inclut des livrables pour deux employeurs différents, soit :

- pour l'équipe de recherche afin de faire progresser l'étude en cours
- pour la compagnie de danse

Il convient également de préciser que si le projet est présenté sous la forme de mandats distincts, c'est dans l'unique but de faciliter la compréhension du lecteur par rapport à l'intervention menée. Dans les faits, les trois mandats s'inscrivent dans une démarche globale visant à mieux comprendre la réalité des travailleurs du secteur culturel et à développer des outils de prévention adaptés à cette dernière. Les sections suivantes présentent les activités réalisées dans le cadre de l'IPMT et les résultats obtenus.

Note au lecteur :

Les employeurs rencontrés ont demandé que leur anonymat soit préservé lors de la publication des résultats.

Pour cette raison, les données recueillies sur le profil, le nombre de travailleurs et la description de l'entreprise ont été retirées de cette publication ou dépersonnalisées.

5. MANDAT 1 DE L'IPMT : ANALYSE DES DONNÉES COLLIGÉES CHEZ DEUX EMPLOYEURS (DOMAINE DE LA DANSE ET DU CIRQUE)

5.1. COLLECTE DE DONNÉES DANS UNE COMPAGNIE DE DANSE

La personne responsable des dossiers de SST dans l'entreprise était la coordonnatrice artistique. Un premier entretien fut réalisé avec elle en mai 2006 afin d'obtenir de l'information générale sur le métier de danseur et sur le mode d'organisation de la compagnie. À cette occasion, la coordonnatrice a décrit les principales problématiques rencontrées en matière de SST et les moyens utilisés par l'employeur et les danseurs pour diminuer les risques d'accident et l'aggravation des blessures.

En prenant connaissance des dossiers tenus par l'employeur, le premier constat fut l'absence de registre d'accidents et d'outils permettant de faire le suivi des lésions professionnelles et de dresser un portrait de la situation de l'entreprise en matière de SST. La coordonnatrice conservait plutôt l'information en regroupant les documents relatifs aux travailleurs accidentés (rapports médicaux, lettres de décision et formulaires de CSST) dans un dossier identifié à leur nom.

Pour une petite entreprise embauchant un nombre restreint de personnel, la structure des informations ne présente pas vraiment d'obstacle car le volume de dossiers demeure faible. Toutefois, la mise en place d'un système permettant l'organisation des données et le repérage des facteurs de risque est souvent d'une aide précieuse pour une gestion optimale de la SST.

La collecte d'information a été effectuée à partir des différents documents contenus dans les dossiers de CSST de l'entreprise. Pour les fins de l'étude, il fut décidé de répertorier les données des trois dernières années et de centrer l'analyse uniquement sur les danseurs². L'historique des lésions professionnelles et les informations sur le profil (âge, sexe, ancienneté, jour et description de l'événement, etc.) ont été établis principalement à partir des formulaires complétés *Réclamation du travailleur* et *Avis de l'employeur* se trouvant au dossier³. Les autres données ont été obtenues auprès de la coordonnatrice en lui demandant de fournir le calendrier des productions et d'indiquer le taux de roulement et la proportion hommes/femmes chez les danseurs de l'entreprise.

² Les données recueillies couvrent les périodes de janvier 2003 à mai 2006 (la coordonnatrice ne pouvait garantir que les dossiers étaient complets pour les années antérieures).

³ Formulaires à remplir par l'employeur et le travailleur lors d'un événement accidentel et qui doivent être acheminés à la CSST.

5.2. RÉSULTATS DE L'ANALYSE DES DONNÉES

Les résultats obtenus sont venus étayer la littérature connue sur la situation des danseurs et la dynamique du milieu en matière de SST. Parmi les plus probants, le bilan des accidents et des blessures enregistrés pour les trois dernières années rappelle les exigences du métier :

Entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004, 30 % des danseurs de la compagnie ont eu au moins une lésion professionnelle. Ce nombre est passé à 44 % pour la même période l'année suivante et a continué d'augmenter pour atteindre 55 % entre le 1^{er} juillet 2005 et le 8 mai 2006 (période de l'évaluation).

Fait étonnant : Les données révèlent que malgré des diagnostics qui nécessiteraient normalement une convalescence de plusieurs jours, voire quelques semaines (entorses, tendinites, blessures musculaires, etc.), les danseurs s'absentent peu du travail. Ils auront souvent recours à des traitements thérapeutiques (physiothérapie, massothérapie et ostéopathie principalement) mais continueront de se présenter aux séances d'exercices et aux représentations.

La comparaison des ratios hommes/femmes dans l'entreprise a aussi permis de constater que la proportion de femmes ayant subi une lésion professionnelle chez les danseurs est plus importante que celle des hommes. Le nombre de réclamations faites par ces dernières à la CSST est également plus élevé, représentant 64 % des demandes depuis 2003. Les mouvements exécutés comptent parmi les hypothèses plausibles pour expliquer cet écart. En effet, lors de chorégraphies, les danseuses sont davantage soulevées et portées au-dessus du sol, augmentant les risques d'étirement musculaire (lors de la levée) et de fracture aux membres inférieurs (à la fin du mouvement). Les lésions subies chez l'ensemble des danseurs affectent principalement les pieds, les genoux et le dos. Il fut également observé que ce sont les plus jeunes (moins de 30 ans) et ceux qui comptent le plus d'heures de performance qui cumulent le plus grand nombre de blessures.

Le croisement des données avec les dates de productions extérieures n'a pas permis d'établir de lien significatif entre la fréquence des accidents et les périodes de tournées de la compagnie. En revanche, celles obtenues sur les moments de la journée où se produisent les accidents ont fournissent des pistes exploratoires intéressantes. Les résultats ont révélé qu'environ 60 % des lésions professionnelles recensées (depuis juillet 2003) sont survenues au cours de l'avant-midi. Plus encore, près de 14 % d'entre-elles ont eu lieu entre 9h30 et 10h30, période normalement consacrée à la classe d'entraînement. La divulgation des résultats a suscité des questionnements par rapport à l'intensité du programme de cette classe puisqu'à l'origine, elle avait été prévue à des fins préventives pour permettre aux danseurs de faire des exercices d'échauffement avant les répétitions.

5.3. ÉTUDE DES DONNÉES COLLIGÉES CHEZ UN EMPLOYEUR DU DOMAINE DU CIRQUE

Le même exercice de collecte d'informations a été effectué chez un employeur du domaine du cirque. À l'instar de la compagnie de danse, le but visé était de prendre connaissance des risques du métier et de voir comment les informations de SST étaient organisées. La taille de l'entreprise étant plus grande que celle de la danse, elle bénéficiait de plus de ressources pour la gestion de la SST. En 2003, l'employeur du cirque avait demandé à une équipe de conseillers experts d'élaborer un système de base de données pour l'administration des fichiers-accidents des travailleurs. Ce système, appelé *Disability Management Worksheet*, comportait tous les renseignements généraux :

- La *section 1* regroupait des renseignements sur l'identité du travailleur, le titre du poste occupé, la date de son entrée en fonction et autres.
- À la *section 2*, se trouvaient des explications sommaires sur l'événement accidentel : description de l'accident, la ville où il s'est produit, le siège de la lésion, le type de blessure, la date et l'heure de l'événement, la période d'arrêt de travail, etc.

Parmi ces informations, l'employeur n'a fourni l'accès qu'à la *section 2* du registre, éliminant toute donnée qui aurait permis de documenter le profil des travailleurs ayant subi des lésions professionnelles. En revanche, il était possible d'étudier les blessures les plus fréquentes et d'établir la durée moyenne de consolidation. Pour identifier les difficultés et les exigences physiques de chaque spectacle, les informations du registre ont été regroupées par type de production. Les résultats bruts ont été remis à l'équipe de recherche pour établir des parallèles avec les autres domaines à l'étude.⁴

L'analyse du registre de la compagnie a permis de constater que les réclamations les plus courantes touchent les mêmes sièges de lésion que les danseurs, soit : les genoux et les chevilles. Les blessures au dos et à l'épaule affichent également un taux de fréquence très élevé. Les périodes d'arrêt de travail enregistrées dans l'entreprise suite à un événement accidentel ou une rechute/aggravation sont variables mais demeurent relativement courtes, considérant les exigences physiques du métier (pour l'année 2005, la durée moyenne d'absence était de 11 jours pour une lésion au genou et de 24 jours pour une lésion à la cheville). L'étude des données a aussi démontré que certaines productions se démarquent de façon significative par leur nombre d'accidents, malgré le fait qu'il s'agisse de spectacles « rodés » depuis plusieurs années. Enfin, la personne responsable des dossiers de SST dans l'entreprise a révélé que les artistes du cirque passent la majeure partie de leur temps en tournée, pouvant être appelés à se déplacer dans plus de cinq endroits différents dans l'année.

D'autres éléments ont été observés et ont servi de point de départ à la démarche de conception des outils de gestion de SST. Ces éléments sont exposés à la section suivante.

⁴ Le cas du cirque est particulier car les résultats ont été regroupés par type de production. Malgré la dépersonnalisation des titres de production, il demeurerait possible de faire des associations avec l'employeur visité. Pour cette raison, il fut décidé de ne divulguer que les résultats généraux et ceux qui ont trait à la gestion de la SST.

5.4. CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LA GESTION DE LA SST CHEZ LES EMPLOYEURS RENCONTRÉS

L'évaluation faite chez les deux entreprises visitées ont permis de déceler certains besoins et lacunes sur le plan de la gestion de la SST. Elles sont synthétisées en cinq points.

Abréviations correspondantes :

ED : Employeur du domaine de la danse

EC : Employeur du domaine du cirque

1) (ED et EC) Les descriptions fournies sur les événements accidentels sont souvent partielles et comportent peu de détails sur les conditions d'exécution du travail au moment de la lésion:

Exemple tiré des dossiers:

« En atterrissant d'un saut, le travailleur a ressenti une vive douleur à la cheville »

➔ *Peu d'éléments fournis sur les circonstances de l'événement. On ne connaît pas le type de mouvement effectué, ni l'activité en cours au moment de l'événement (spectacle, répétition, entraînement, etc.).*

Autres observations :

- La date de retour au travail ne figurait pas toujours dans les dossiers, ne permettant pas à l'employeur d'évaluer l'indice de gravité et la durée d'absence des lésions (en lien avec le commentaire du *point 4*).
- L'heure et le lieu de l'événement n'étaient pas non plus compilés de façon systématique dans les dossiers.

2) (ED) Besoin d'organiser l'information de manière à la rendre plus accessible :

La tenue d'une grille de suivi incluant les informations de bases sur l'événement et l'état de la réclamation aurait pu, à profit, permettre d'établir un portrait des lésions professionnelles dans l'entreprise et de repérer rapidement les données au dossier.

3) (ED) Peu de données colligées sur les accidents de travail:

La compagnie de danse visitée ne tenait pas de relevé statistique sur la fréquence relative des accidents de travail. Pour dresser un bilan de la situation quant aux lésions professionnelles, la coordonnatrice avait plutôt recours à son interprétation personnelle. Bien qu'elle ne soit pas nécessairement fautive, cette représentation ne permet pas d'avoir un portrait d'ensemble pour identifier les problèmes et évaluer l'efficacité des mesures déployées.

4) Les pratiques de gestion de SST semblaient peu intégrées dans l'entreprise :

- **(ED)** Absence de registre d'accidents qui aurait contribué à l'identification des problèmes de SST et qui aurait facilité la détermination des actions préventives à mettre en place.
- **(ED et EC)** Prise en charge surtout axée sur des mesures individuelles appliquées après l'apparition de symptômes (ex : traitements de physiothérapie offerts par la compagnie pour diminuer la douleur). On se questionne peu sur les changements qui pourraient être apportés sur les autres volets de SST tels : l'organisation des horaires, les exigences physiques, la rotation des équipes, l'environnement de travail et les comportements des individus en matière de prévention.

Plusieurs entreprises du secteur des arts de la scène sont de petite taille et leur niveau de cotisation payée à la CSST est au taux unitaire⁵. Par conséquent, les ressources sont souvent limitées pour mettre en place des mesures d'envergure. De plus, le fonctionnement du taux de l'unité encourage peu la mobilisation en matière de prévention car les montants versés par les employeurs à la CSST ne varieront pas en fonction de l'état de leur dossier de SST. Pour cette raison, c'est davantage des préoccupations d'ordre moral qui incitent les employeurs à changer les choses et à devenir « proactifs ». Dans le cas de la compagnie de danse, c'est la volonté de la coordonnatrice d'améliorer les conditions des danseurs qui a le plus contribué à l'élaboration d'outils d'intervention qui seront présentés à la section 6.

5) **(ED et EC) Le manque de documentation des éléments du contexte qui peuvent influencer dans la survenue d'une lésion professionnelle :**

Dans plusieurs entreprises (et non exclusivement celles visitées), les données colligées par les employeurs et les registres tenus sur les accidents de travail sont surtout utilisés aux fins de suivi et de calcul des coûts d'indemnisation. Or, il est intéressant d'observer que même si l'une des fonctions premières du registre est de servir de levier de prévention, la plupart des modèles que l'on retrouve dans les entreprises compilent peu d'informations sur les facteurs organisationnels ou les déterminants qui auraient pu jouer un rôle dans la survenue de la lésion. Le modèle standard aurait par conséquent avantage à être élargi de manière à englober d'autres aspects de la SST qui peuvent influencer sur les risques d'accidents. En documentant davantage les *éléments du contexte*, les employeurs auraient une lecture plus complète des situations dans lesquelles se produisent les lésions et seraient mieux outillés pour repérer les aspects qui ont un impact mais qui sont « moins visibles » lors de l'étude des causes (Laflamme, 1990).

Qu'entendons-nous exactement par « éléments du contexte »?

Au sens large du terme, ils constituent l'ensemble des *circonstances* qui entourent l'événement accidentel et qui auraient contribué à l'apparition de la lésion. Le principe sous-jacent est issu

⁵ Particularité : Le taux fixé demeure le même peu importe la gravité et le nombre de réclamations faites à la CSST.

d'un raisonnement logique : « les faits accidentels, les maladies professionnelles et les récupérations d'accidents réussies, tous puisent leur source dans l'interaction complexe entre le travailleur et l'organisation de sa tâche » (Pichette, 2001:25). Pour identifier des pistes d'action efficaces, il convient donc de recueillir des informations sur tous les types d'incident de façon analogue et d'établir des liens avec les éléments relevés sur le contexte organisationnel (*environnement interne et externe de l'organisation, conditions de travail, circonstances dans lesquelles s'est produit l'événement, etc.*). La section suivante fournit quelques exemples des aspects à approfondir pour documenter le contexte.

5.5. FACTEURS DE RISQUE LIÉS AU CONTEXTE

À partir des milieux de travail observés, des éléments ont été ciblés en vue d'approfondir la réflexion sur les facteurs de risque organisationnels ou situationnels (*voir la section 6*)⁶. Ils sont présentés en sept points :

- **Endroit où s'est produit l'événement accidentel :**

Très souvent, l'information disponible sur le lieu se limite à une note au dossier spécifiant si la lésion est survenue à l'extérieur de l'organisation. Or, dans un contexte où les travailleurs sont souvent appelés à voyager et à composer dans des conditions variables de travail, les données recueillies sur le lieu de l'événement fournissent des indications précieuses. Le fait, par exemple, de préciser si l'événement s'est produit en studio ou sur scène, d'apporter des informations supplémentaires sur les caractéristiques de la salle (surface du plancher dure ou « résiliente », environnement, température, etc.) et d'indiquer si la lésion s'est produite en période de tournée permet d'évaluer la présence risques associés à l'environnement.

- **Le moment:**

En spécifiant le nombre de jours et d'heures consécutifs de travail effectués dans la semaine précédant la lésion, l'employeur peut faire des corrélations et déterminer si les blessures se produisent davantage au-delà d'une certaine limite d'heures travaillées. Si un lien est établi, il pourra par la suite chercher des pistes de solution adaptées, telles : l'ajustement des horaires d'entraînement en conséquence par exemple.

- **La classe d'échauffement et sa structure :**

S'interroger sur cet aspect peut révéler des informations précieuses quand vient le temps d'identifier les causes possibles d'un accident. Une série de questions peuvent être soulevées à cet égard:

- Combien de temps après le début de la répétition, la blessure s'est-elle manifestée?
- Y a-t-il eu une séance d'échauffement avant l'événement accidentel?

⁶ Il est à noter que cette liste d'éléments n'est pas exhaustive. Elle a été érigée pour initier l'employeur à la démarche. L'objectif visé est d'amener ce dernier à compléter cette liste et à l'adapter au besoin en se basant sur sa propre expertise et ses connaissances de la dynamique du milieu.

- Dans l'affirmative, était-elle structurée ou est-ce l'artiste qui a effectué ses propres exercices individuels?
- Le programme d'entraînement est-il approprié?

Il est important de considérer la structure des séances car si au départ elles constituent une mesure préventive pour éviter les blessures, certaines séances peuvent au contraire s'avérer trop intenses et les occasionner. Dans le cas de la compagnie de danse visitée par exemple, le taux d'accidents enregistré durant la première heure d'échauffement était de 14 %. Un chiffre anormalement élevé considérant que les exercices prévus devaient être modérés et qu'ils servaient de préparation avant le début des chorégraphies.

- **Le mouvement qui a donné lieu à la blessure :**

Dans la description des faits accidentels, il est également pertinent de documenter les aspects ayant trait à l'enchaînement effectué au moment de la lésion.

Exemples de questions:

- Le mouvement qui a provoqué la lésion avait-il été répété à maintes reprises au cours de la journée (ou dans l'heure précédant la blessure)?
- Était-ce une série d'enchaînements exigeants sur le plan physique?
- Une pause avait-t-elle été demandée et/ou prise par le travailleur dans l'heure précédente?
- S'est-il plaint de douleurs spécifiques avant l'apparition de la blessure?

- **Les conditions de tournée :**

Puisque les conditions de tournée sont variables et différent de celles offertes dans le cadre des entraînements en studio, il apparaît important de colliger de l'information sur le contexte lors des représentations à l'extérieur (en tournée). Si certains éléments reviennent souvent dans les circonstances des accidents, ils peuvent être mis en relation par la suite avec d'autres facteurs de risque identifiés.

Exemples de points à couvrir:

- Les particularités de la salle et des lieux :

Présence d'un plancher résilient ou surface dure?

La température de la salle et des loges était-elle adéquate ?

L'organisation de la scène et des décors a-t-elle nécessité des réajustements sur le plan de la chorégraphie?

Les danseurs ont-ils pu faire leur classe d'échauffement normalement avant chacune des représentations?

- Contexte de tournée :

Des contraintes sont-elles survenues?

Quelles étaient les conditions de transport?

Les ressources médicales étaient-elles disponibles si une personne ressentait de la douleur (physiothérapeute et autres)?

- Les horaires :

Y a-t-il eu beaucoup d'heures supplémentaires effectuées?

Le temps de repos et les pauses étaient-ils adéquats?

Sentiment de fatigue accumulée/épuisement à certains moments?

● **Les exigences physiques demandées par rapport à la production :**

Apporter des précisions sur le type de production et les exigences physiques de la chorégraphie effectuée au moment de la blessure (ex : plusieurs sauts difficiles, battements répétés, soulever le partenaire, position accroupie, etc.).

● **Le type d'activité réalisé au moment de la lésion:**

Les discussions amenées par les membres de la Table de concertation ont permis de relever une problématique intéressante par rapport aux périodes de création qui seraient plus exigeantes pour les danseurs que celles de répétition en vue d'un spectacle. Selon les témoignages obtenus, le fait d'être choisi comme modèle pour la conception d'une pièce constitue une marque honorifique qui pousserait les danseurs à dépasser leurs limites afin de répondre aux attentes. En outre, pour éviter de déplaire au chorégraphe, ces derniers seraient moins portés à demander des temps d'arrêt lorsqu'ils sont fatigués. La répétition des mouvements en période de création serait également déterminante. Il fut souligné par exemple que lorsque le professeur fait face à un blocage, il arrive qu'il demande aux danseurs d'exécuter les mêmes enchaînements de façon répétitive et fréquente jusqu'à ce qu'il trouve l'inspiration pour la séquence suivante. À cet égard, la collecte d'informations sur les activités et enchaînements réalisés peut fournir des pistes d'analyse dans le cadre de l'évaluation des risques.

6. MANDAT 2 DE L'IPMT : OUTILS DÉVELOPPÉS POUR L'EMPLOYEUR DU DOMAINE DE LA DANSE

6.1. MODÈLE DE RÉFÉRENCE UTILISÉ

La présentation des résultats préliminaires et les besoins manifestés par les membres de la Table de concertation ont avivé l'intérêt de poursuivre la démarche en développant des pistes d'action pour les praticiens et les chercheurs. Le mandat proposé par l'équipe de recherche de l'IRSSST fut de travailler à la conception d'outils qui tiendraient compte des observations réalisées sur le terrain et qui permettraient de rendre plus efficaces les méthodes actuelles de gestion des dossiers de SST utilisées par les employeurs. Dans une première phase, les outils seraient mis à l'essai auprès de la compagnie de danse où la disponibilité des personnes était plus grande. La possibilité de les diffuser à d'autres employeurs du secteur serait par la suite envisagée selon les commentaires obtenus.

Les recherches ont impliqué la lecture de différents écrits sur le métier de danseur, dont ceux de Sylvie Fortin, professeure au département de danse de l'UQÀM, qui s'est beaucoup intéressée à l'étude des mouvements et à la santé des artistes. Le modèle d'analyse développé par la chercheuse Lucie Laflamme (1990) et celui proposé par Esther Cloutier et Danièle Champoux (1996)⁷ ont également servi de référence pour la détermination des aspects à documenter dans les outils. Se fondant sur une approche qui reconnaît la complexité des situations de travail et des événements accidentels, ces auteurs proposent de dresser un portrait global de l'entreprise ou du secteur pour comprendre la dynamique et ordonner les informations recueillies. Ces dernières servent ensuite de base à la réflexion pour s'interroger sur les pratiques, soulever des hypothèses et éventuellement identifier d'autres sujets de recherche. Cette organisation logique (qui présente et ordonne de nombreux facteurs déterminants, leurs impacts et leurs interrelations) permet de dégager des tendances, des corrélations et des scénarios communs. Les facteurs de risque apparaissent alors plus clairement, permettant aux chercheurs et aux intervenants de mettre en place des mesures préventives plus efficaces et axées sur les causes des problèmes.

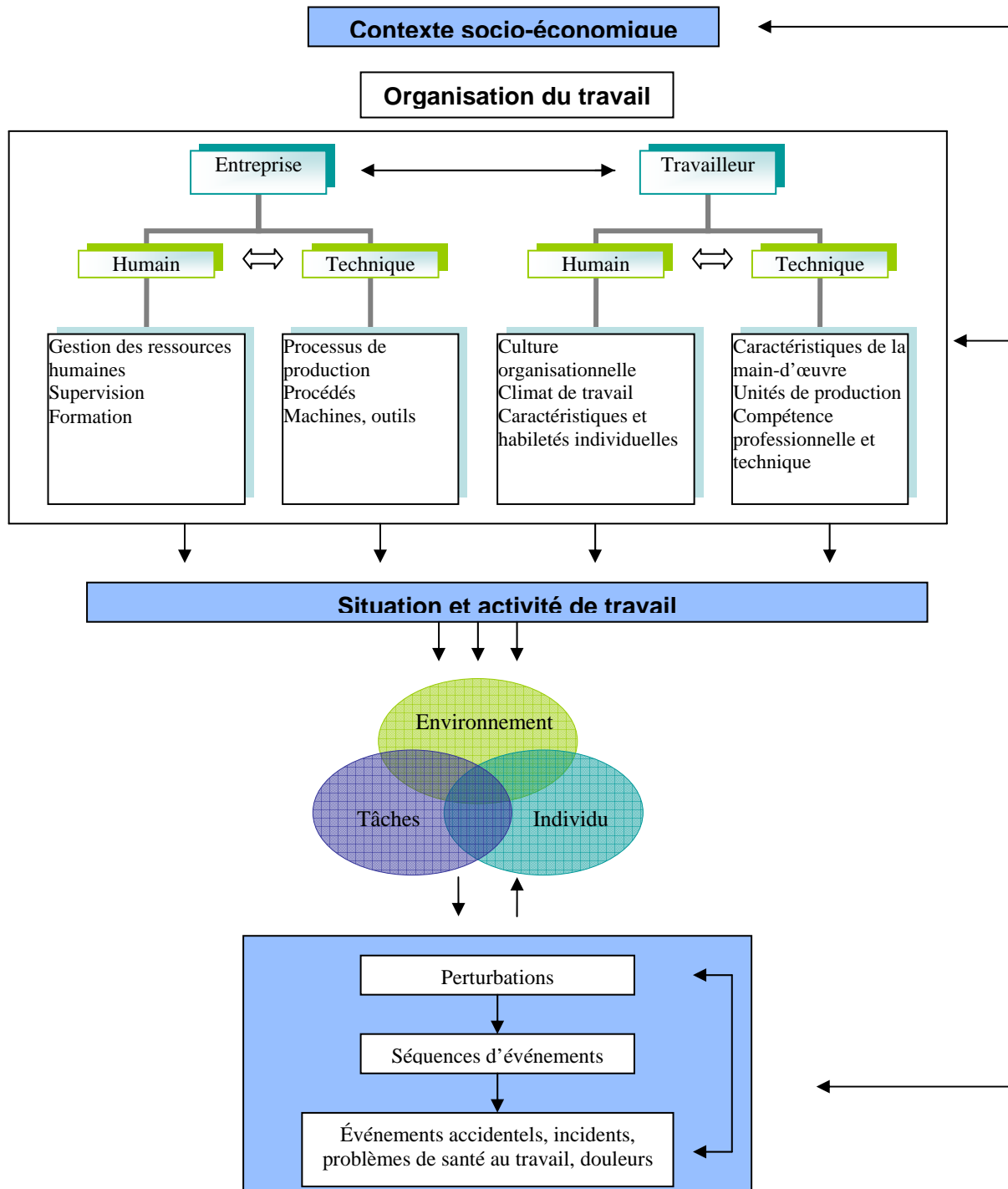
La *figure 1* présente les composantes du modèle de Laflamme (1990). Il permet notamment de décrire et de repérer les éléments qui entrent en jeu dans la survenue d'une lésion. On cherche ainsi à dépasser les idées préétablies ou trop simplistes de relation de cause à effet et de porter un regard macroscopique sur les aspects organisationnels. L'approche privilégiée consiste donc à considérer les facteurs de risque situationnels (qui prennent forme dans la situation à un moment précis) et les facteurs structurels inhérents à l'organisation du travail dans la recherche des causes d'accident (Pichette, 2001 :25).

⁷ Les publications correspondantes sont les suivantes :

LAFLAMME, L. (1990), « A better understanding of occupational accident genesis to improve safety in workplace », *Journal of Occupational Accidents*, n° 12, 10 p.

CLOUTIER, E. et CHAMPOUX, D. (1996), « Problématique de la santé et de la sécurité chez les pompiers: résultats de l'analyse de fichiers d'accidents de deux municipalités », *Études et recherches / rapport R-144*, Montréal, IRSSST, 102 p.

FIGURE 1 : CADRE CONCEPTUEL D'ANALYSE
(adapté de Laflamme, 1988)⁸



⁸ Schéma tiré de : PICHETTE, L. (2001), « Prévention des accidents : Une approche unique pour analyser la complexité du travail », *Prévention au travail*, (hiver), vol. 14 n°1, 4 p.

Selon le schéma ci-dessus, on conçoit que la situation socio-économique (décisions politiques, économie, etc.) a des répercussions sur l'ensemble du système. Puis, la partie «organisation du travail» réunit l'ensemble des caractéristiques de l'entreprise et des personnes qui y travaillent, pouvant elles-mêmes être regroupées en aspects techniques et humains. On y voit également l'impact des particularités de l'organisation du travail sur la situation immédiate et l'activité de travail en tant que telle. Selon la structure présentée, ce dernier élément s'explique par les relations qui existent entre l'environnement, l'individu et les tâches qu'il accomplit. C'est d'ailleurs à cet endroit et à ce moment que se produisent les incidents et les blessures, c'est-à-dire lorsque les situations de travail font l'objet d'imprévus ou de perturbations. On constate finalement que la survenue d'événements accidentels génère des effets sur différents aspects de l'organisation du travail et sur le contexte socio-économique global (Pichette, 2001 :24).

6.2. LA FORME

Le résultat a pris la forme de deux outils complémentaires qui furent présentés à l'équipe de recherche et à l'employeur du domaine de la danse.

Le premier outil est un *questionnaire* à remplir par les danseurs ayant subi une blessure (*voir annexe 1*). Il sert à recueillir les informations liées au contexte de l'accident. Les réponses obtenues peuvent ensuite être saisies par l'employeur dans le *registre de lésions professionnelles* pour dresser un portrait de la situation de l'entreprise en matière de SST et identifier les facteurs de risque.

Le second outil est un *registre de lésions professionnelles* informatisé à remplir par l'employeur après chaque événement accidentel (*voir annexe 2*). Conçu pour fournir un support à la gestion des dossiers de SST, il répond à cinq cibles:

- Il permet d'accéder rapidement aux informations de chaque dossier d'accident et de bénéficier d'un système de classification qui facilite le suivi;
- Il contribue à l'identification des problèmes de SST et à la détermination des mesures préventives (par la documentation des *éléments du contexte* notamment);
- Il permet d'établir un portrait de l'entreprise par la création de relevés informatisés sur les fréquences et la gravité des blessures;
- Il répond aux obligations légales de l'employeur par rapport à la tenue d'un registre d'accidents ;
- Il fournit des informations précieuses sur les pratiques du métier qui pourront servir à des projets de recherche futurs (si un échantillonnage suffisant d'employeurs en font l'essai).

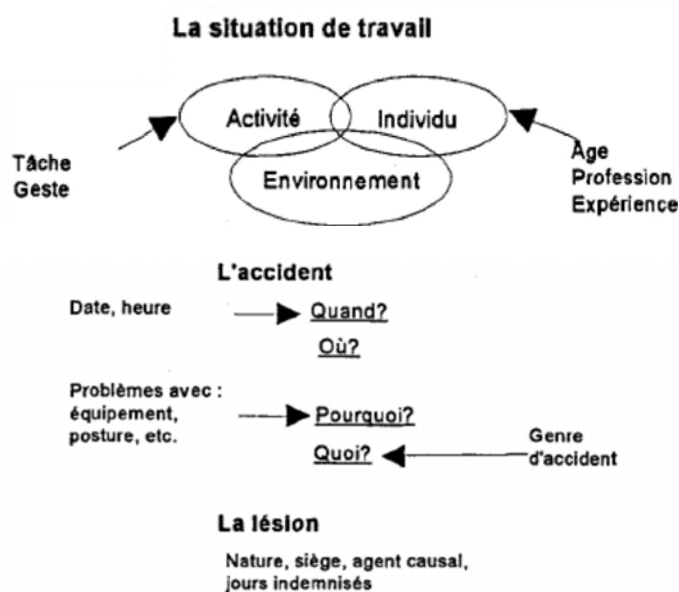
La présentation du registre se divise en deux parties. La première est conçue pour la saisie des informations de base servant à la gestion du dossier de CSST. La seconde section permet la collecte de données sur le *contexte* des accidents. Le registre a été créé sous la forme d'un tableau Excel qui permet de recourir aux différentes fonctions du logiciel pour compiler les informations et établir des corrélations. Il fut suggéré à la coordonnatrice de la compagnie de danse d'utiliser le mode *filtrage* qui offre un support rapide pour la recherche et l'affichage de données correspondant à des critères définis par l'utilisateur. Grâce à ce système, il devenait

donc possible pour la coordonnatrice de faire des regroupements afin de connaître le nombre d'accidents survenus pendant la période d'échauffement, les cas de rechute enregistrés, le lieu où l'accident s'est produit, etc. Selon la fréquence et la gravité des lésions répertoriées, cela peut amener l'employeur ou le chercheur à investiguer davantage en questionnant les aspects critiques de l'activité de travail. Une fiche de codes a également été jointe au registre pour standardiser les données saisies et permettre l'utilisation des fonctions d'Excel.

L'élaboration des outils a débuté vers la fin du mois de mai 2006. Un travail préalable de recherche et de documentation fut nécessaire pour déterminer les aspects à couvrir parmi les éléments du contexte. La consultation des sites Internet de la CSST (lois LSST et LATMP) et des Associations sectorielles paritaires ont également permis d'obtenir des modèles de registre d'accidents standards. Un entretien fut également réalisé avec la chercheuse Madeleine Bourdouxhe de l'IRSST qui avait déjà effectué des travaux sur le lien de causalité entre les horaires de travail allongés et les accidents de travail. L'objectif visé était d'évaluer la pertinence d'inclure des questions sur le contexte des tournées et la fatigue des danseurs. Les recherches effectuées ont permis de conclure qu'aucun lien causal direct ne peut être établi (de façon empirique) entre le niveau de fatigue et l'augmentation des accidents de travail, ce qui n'empêche pas cependant l'existence d'une corrélation très forte entre les deux. Ainsi, selon Madeleine Bourdouxhe, *plus le nombre d'heures travaillées est élevé plus la probabilité de survenue d'un accident augmente*. Sur la base de ces résultats, des sections ont été ajoutées au questionnaire et au registre pour documenter les horaires de travail et le contexte des tournées de spectacles.

Étant donné le temps imparti pour l'élaboration des outils et la cible « exploratoire » du projet, les sections du registre et du questionnaire ont été construites pour documenter plus spécifiquement le volet *situation et activité de travail* du modèle de Laflamme (1990). Cette zone propose une série de questionnements et de pistes à explorer pour la recherche des causes d'un événement accidentel, tel qu'illustré ci-dessous.

FIGURE 2 : SITUATION ET ACTIVITÉ DE TRAVAIL



6.3. LES LIMITES DU MANDAT

- Le mandat proposé par l'Institut visait le développement d'outils fonctionnels et conviviaux permettant d'initier progressivement l'employeur à la démarche de *l'approche multifactorielle* proposée par les chercheurs Laflamme, Cloutier et Champoux. Selon les commentaires reçus et l'évolution de l'étude en cours, il serait envisagé de les perfectionner et de les adapter à d'autres secteurs du domaine artistique.
- La durée de l'IPMT ne permettait pas de couvrir en profondeur l'ensemble des variables structurelles. Des choix se sont imposés à ce niveau.
- Tel que mentionné précédemment, la réalité du milieu fait en sorte que les employeurs disposent de peu de ressources et de temps à consacrer à la gestion administrative des dossiers de SST. Pour les inciter à collecter des informations sur le contexte et à passer à un mode de prévention primaire⁹, il fallait faire une sélection des aspects à documenter. Autrement, le processus aurait été trop lourd et aurait généré un obstacle à l'utilisation.

6.4. SUIVI ET RETOMBÉES

Les commentaires recueillis auprès de la compagnie de danse, ayant fait l'essai des outils pendant l'été, ont révélé des résultats encourageants. La coordonnatrice a souligné l'intérêt de compiler les données dans un fichier informatisé qui permet de présenter les données sous la forme de tableaux et de graphiques. Selon ses propos, le recours à ces supports visuels sert de levier pour sensibiliser et convaincre la direction à l'importance d'implanter des changements en SST. La coordonnatrice envisageait également de faire usage du registre pour évaluer le *taux d'incidence* depuis l'achat par la compagnie du nouveau plancher *résilient* (surface moins dure pour les articulations et amovible). Évidemment, cet aspect requiert une documentation plus approfondie de l'environnement et du contexte mais il démontre l'intégration des outils par la coordonnatrice dans la perspective d'évaluation des facteurs de risque.

Les outils ont également reçus un accueil favorable de la part de l'équipe de recherche qui devait proposer des pistes d'exploration pour alimenter les stratégies d'intervention dans le secteur. Si les outils sont adoptés par une grande proportion d'employeurs, cela permettra aux chercheurs et aux intervenants de bénéficier d'une banque de données plus complète pour les travaux de recherche futurs. Élise Ledoux, chercheuse responsable du projet, a aussi parlé de la possibilité de diffuser les outils à des fins de monitoring et de formation pour les entreprises dont les ressources sont limitées en matière de SST. Elle pensait notamment au *Regroupement québécois de la danse* qui travaille à l'élaboration d'un programme d'indemnisation des entraînements.

⁹ Anticiper les phénomènes susceptibles d'entraîner des problèmes de SST et chercher des moyens d'action pour lutter contre les risques avant l'apparition des lésions.

Les modèles présentés sont issus des observations réalisées à la lumière des trois mois de stage. Ils ont été conçus pour initier la démarche de documentation du contexte et permettre à l'utilisateur de disposer d'un cadre de référence pour élaborer ses propres outils en fonction du secteur d'activité et les caractéristiques de son organisation. En ce sens, les outils demeurent flexibles et les pistes d'analyse suggérées ne sont nullement exhaustives.

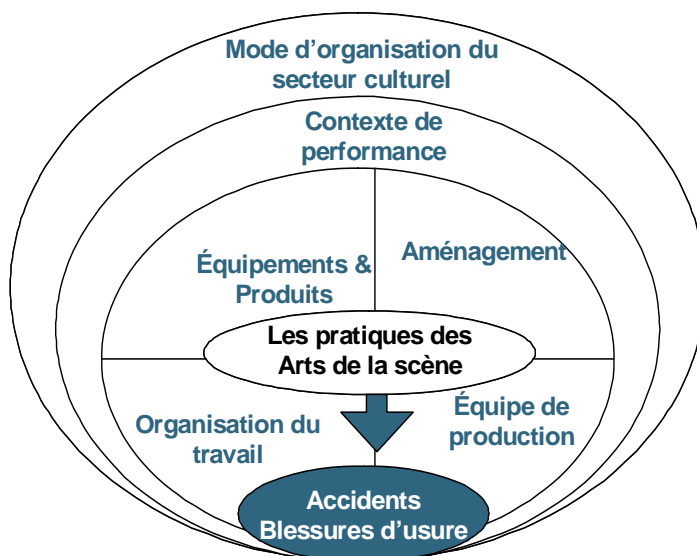
En dépit des retombées prévisibles, le registre et le questionnaire comportent également leurs limites. En outre, ils requièrent une certaine rigueur dans la compilation des données pour que les résultats soient congruents et significatifs. Ils exigent également une connaissance générale de la SST et des éléments qui entrent en jeu dans la survenue d'un accident pour analyser adéquatement les données recueillies. Enfin, il convient de rappeler que c'est à plus long terme que les résultats seront réellement mesurables, c'est-à-dire lorsque l'employeur aura eu le temps de compiler une quantité suffisante de données et de concevoir, à partir de ces dernières, des mesures préventives. Pour mesurer l'efficacité des outils, il est suggéré de faire des suivis d'évolution auprès de l'employeur pendant une période minimale de deux ans.

7. MANDAT 3 DE L'IPMT : ANALYSE D'UNE THÉMATIQUE DU CONTEXTE DE PRODUCTION DANS LE DOMAINE DU THÉÂTRE

7.1. BUT ET MODÈLE D'ANALYSE

En réponse à l'objectif 1 de l'étude exploratoire visant l'amélioration des connaissances sur le contexte et les enjeux du secteur, l'équipe de recherche a procédé à l'analyse de différentes sources de données permettant de faire ressortir les principaux *déterminants* des pratiques des travailleurs et de leur SST. Les déterminants réfèrent aux conditions dans lesquelles les individus travaillent et qui peuvent avoir un impact sur leur santé et leur sécurité. Lors d'un projet de recherche antérieur mené par Cloutier et coll. (2005), un modèle d'analyse avait été développé pour identifier et comprendre l'influence des déterminants de l'activité de travail et des pratiques professionnelles sur la SST de travailleuses du système de la santé. Les résultats obtenus ont mis en évidence l'utilité et l'intérêt de reprendre ce modèle et de l'adapter au secteur des arts de la scène (*voir figure 3*). Un secteur d'activité marqué par la variabilité, tant sur le plan des pratiques et des modes d'organisation des productions, que dans la structure même des entreprises culturelles. Le modèle présenté illustre les déterminants identifiés et leur organisation selon leur niveau d'influence sur les pratiques et la SST.

FIGURE 3 : MODÈLE D'ANALYSE DES DÉTERMINANTS DE LA SST DES ARTISTES ET DES ARTISANS DE LA SCÈNE¹⁰



¹⁰ Ce modèle présente la SST comme la résultante des interactions entre différents déterminants micro et macroscopiques, et les effets sur les pratiques des travailleurs (et ultimement sur les accidents et blessures). Les composantes du modèle correspondent aux déterminants identifiés à l'été 2006. Il est possible que le modèle de base soit sujet à des changements d'ici la fin du projet, lorsque la convergence des différentes sources de données sera complétée.

Le troisième mandat de l'IPMT consistait à produire un rapport d'analyse à partir des entretiens réalisés sur le terrain pour documenter le volet *contexte de production* (ou contexte de performance) du modèle et les difficultés rencontrées en matière de gestion de la SST. À l'été 2006, l'équipe de recherche disposait de certaines données sur le domaine du théâtre mais aucune étude de contenu n'avait été produite. Pour cette raison, les travaux de ce troisième mandat ont porté plus spécifiquement sur les enjeux de ce domaine.

7.2. MÉTHODOLOGIE

L'analyse fut effectuée à partir de deux entrevues collectives (d'une durée de 152 min.) regroupant des producteurs et des membres de la direction de théâtres institutionnels (13 au total). Les personnes interviewées furent sélectionnées par les membres de la Table de concertation sur la base de leur représentativité dans leur domaine respectif. Elles provenaient de différentes régions de la province, mais principalement de Montréal et de Québec. Le contenu des verbatim fut analysé à l'aide du logiciel *ATLAS* qui permet de créer des catégories thématiques et d'établir des liens entre les discours des personnes interviewées.

La réalisation de ce mandat devait permettre d'approfondir la relation entre la SST et le mode d'organisation du secteur à partir d'une question de recherche. La mise en commun des données sur *ATLAS* a permis de relever des pistes exploratoires intéressantes sur le concept de *représentation* de la SST¹¹. La question fut formulée en ce sens :

Quel impact la représentation de la SST par les directeurs et les producteurs du domaine du théâtre peut-elle avoir sur la prise en charge de la SST et l'adoption de pratiques sécuritaires?

Le rapport d'analyse produit devait permettre de documenter la façon dont cette représentation se traduit et expliquer les incidences sur les comportements, les pratiques et les actions déployées en SST.

7.3. RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE

À la lumière des entrevues réalisées, trois grandes idées caractérisent le discours des interviewés et conditionnent, dans une certaine mesure, les pratiques de gestion de la SST.

La première est une représentation de la SST principalement axée sur les *aspects techniques*. Le réflexe initial étant de parler des mesures prises pour contrer les risques associés aux équipements et aux installations (scènes, décors, costumes, etc.). Peu d'éléments sont ressortis des échanges par rapport au volet « contextuel ou situationnel ¹² », qui met en relation la SST et les différentes composantes de l'organisation du travail.

¹¹ L'usage du terme « représentation » fait référence ici à la façon dont les personnes conçoivent la SST.

¹² En lien avec le modèle de Lucie Laflamme (1990).

Le deuxième constat est une conception de la prise en charge de la prévention qui tend beaucoup plus vers une logique d'individualité et d'externalité du risque. Les enjeux et les solutions amenées par les interviewés réfèrent surtout à des mesures de protection individuelles plutôt que collectives, ce qui naturellement amène une vision dichotomique des rôles. Ainsi, on constate que la préoccupation des employeurs est davantage orientée sur le respect des normes, la conformité des installations et la disponibilité des équipements de sécurité. Le technicien a, quant-à-lui, la responsabilité de les utiliser adéquatement et d'adopter des pratiques de travail sécuritaires. Selon cette même conception, il appartient aussi au travailleur d'évaluer son état de fatigue et de choisir ses contrats de travail en conséquence car peu de mesures de contrôle sont prévues à cet effet. Les problématiques relatées dans la littérature par rapport à l'externalisation du risque chez les personnes en situation de travail non traditionnelle sont également perceptibles (Bernier et coll., 2003). Les équipes techniques sont souvent composées de travailleurs autonomes, pigistes ou issus d'agences de placement (équipes volantes sur différents contrats), rendant difficile l'application de mesures préventives coordonnées et structurées.

L'analyse du discours a permis de faire ressortir un troisième concept : celui de la responsabilité partagée pour les risques encourus. D'après la représentation des directeurs et des producteurs interviewés, si un accident survient, la responsabilité sera normalement assumée par l'employeur ou les membres de la direction en place. Toutefois, si la situation pré-accidentelle comportait des risques connus par les équipes techniques et les acteurs, la responsabilité de l'accident ne sera plus seulement celle de la figure d'autorité en place, mais aussi celle de toutes les personnes qui ont accepté de travailler en connaissant les dangers. Selon la logique des personnes, le risque devrait être endossé par tous et chacun et non exclusivement par l'employeur. C'est en ce sens que fut relevée l'idée d'une « responsabilisation solidaire » du risque.

La présente section résume les principales conclusions tirées du rapport final remis en juillet 2006 à l'équipe de recherche. Le texte intégral reprend chaque point de façon plus précise et traite de la relation et de l'influence des autres aspects organisationnels, notamment: la culture et la philosophie de gestion, la supervision et la formation. Pour prendre connaissance de l'ensemble de l'analyse, le lecteur est invité à se référer à l'*annexe* 3 du présent document.

CONCLUSION

L'étude exploratoire réalisée par le groupe de recherche de l'IRSST visait l'amélioration des connaissances sur les conditions de travail des artistes et des artisans et une meilleure compréhension des enjeux de SST dans le domaine des arts de la scène. En lien avec cette cible, les trois mandats accomplis dans le cadre de l'IPMT ont permis d'apporter un éclairage sur le contexte de production, la gestion de la SST dans les entreprises culturelles et la représentation de la prévention par les producteurs.

Les observations ont permis de constater que malgré les nombreuses études sur les lésions professionnelles des artistes et des travailleurs du secteur de la culture, peu d'entre-elles remontent aux causes de nature organisationnelle, se limitant habituellement aux facteurs individuels. On associera par exemple un fait accidentel à l'imprudence de l'individu, à son manque d'expérience ou à un oubli quelconque. Pourtant, des modèles d'analyse reconnus depuis quelques années, dont ceux de Laflamme (1990) et de Cloutier et Champoux (1996), ont démontré l'importance de prendre en considération les éléments du contexte et d'entrevoir les problèmes de SST dans une perspective multifactorielle. Dans le but d'initier les praticiens à la démarche et d'orienter la réflexion lors de l'identification des causes des accidents, deux outils ont été développés pour le secteur spécifique de la danse. Selon les besoins manifestés par les organisations participantes, il pourrait être envisagé de développer d'autres modèles adaptés au contexte des différents domaines (théâtre, cirque, musique, variétés, etc.). Il convient également de rappeler que les analyses produites n'ont pas la prétention d'approfondir toute la complexité de la problématique de la SST propre au milieu culturel. Elles fournissent néanmoins des pistes réflexives pour développer de nouvelles questions de recherche et générer des idées sur les stratégies d'intervention à déployer par le milieu.

Les résultats obtenus confirment que le secteur des arts de la scène se caractérise par une organisation du travail non traditionnelle, marquée par l'irrégularité du rythme de travail, des équipes mobiles qui alternent sur des productions variées et une prise en charge de la SST généralement axée sur une responsabilisation individuelle. L'IPMT a pris fin le 31 juillet 2006 mais déjà, à ce moment, les discussions générées à la Table de concertation paritaire permettaient de porter un regard optimiste par rapport aux solutions envisagées. Le but : intégrer la prévention de façon plus proactive dans les pratiques professionnelles des artistes et des artisans, dans les activités de formation et via des programmes d'information.

DOCUMENTS CONSULTÉS

- BERNIER, J., VALLÉE, G., JOBIN, C. (2003). « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel », Rapport final, Ministère du travail, Québec, 2003; 807 p.
- BOURDOUXHE, M., GRANGER, D. et TOULOUSE, G. (2003), « Étude exploratoire des problèmes musculo-squelettiques et des accidents chez les techniciens du cinéma et de la vidéo », Études et recherches/Rapport R-335, Montréal, IRSST, 143 p.
- BOURDOUXHE, M., QUÉINNEC, Y., GRANGER, D., BARIL, R. GUERTIN S. et MASSICOTTE, P. « Effets de l'horaire rotatif de 12 heures sur la santé et la sécurité des opérateurs d'une raffinerie de produits pétroliers - Phase 1 : enquête, diagnostic », pistes de réflexion pour des aménagements. Rapport IRSST R-162, 1997; 281 pages.
- BRONNER, S. OJOFEITIMI, S. et ROSE, D. (2003), « Injuries in a Modern Dance Company: Effect of Comprehensive Management on Injury Incidence and Time Loss », *The American Journal of Sports Medicine*, vol. 31, n° 3, 9 p.
- CLOUTIER, E. et CHAMPOUX, D. (1996), « Problématique de la santé et de la sécurité chez les pompiers : résultats de l'analyse de fichiers d'accidents de deux municipalités », Études et recherches / Rapport R-144, Montréal, IRSST, 102 p.
- CLOUTIER, E., DAVID, H., LEDOUX, É., BOURDOUXHE, M., TEIGER, C., GAGNON, I. et OUELLET, F. (2005), « Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies protectrices des AFS et des infirmières des services de soins et de maintien à domicile », Études et recherches / Rapport R-429, Montréal, IRSST, 277 pages.
- FORTIN, S. (2002), « Living in movement: A transcultural perspective. *Journal of Dance Education* », 2 (4), 128-136.
- FORTIN, S., RAIL, G. et TRUDELLE, S. (2005), « Santé et Danse: J'aime... J'ai mal... beaucoup, passionnément », Présentation Powerpoint en ligne, CINBIOSE : Université du Québec à Montréal, 12 p.
- GIGA, S., HOEL, H et COOPER, C. (2003), « Violence and stress at work in the performing arts and in journalism », Document de travail, Genève, International Labour Office, (juin), 20 p.
- LAFLAMME, L. (1990), « A better understanding of occupational accident genesis to improve safety in workplace », *Journal of Occupational Accidents*, n° 12, 10 p.
- LEROUX, M. (2003), « Danser sans faux pas pour la santé », *Journal UQAM*, n°6, (novembre), 1 p.

- LIPPEL, K. (2001), « Face aux conséquences de la flexibilisation de l'emploi : les solutions juridiques et leurs limites ». In Bernier, J., Blouin, R., Laflamme, G., Morin, F. et Verge, P.: *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, p.45-53.
- Ministère de la culture et de la communication et caisse d'assurance-maladie de l'Île-de-France (1995), *Mémento de la sécurité dans le spectacle vivant*, rédigé par Dominique Wallon et Jacques Tonner, Paris, Conseil National de la Scénographie, 65 p.
- QUINLAN, M., MAYHEW, C. (1999), « Precarious Employment and Worker's Compensation ». *International Journal of Law and Psychiatry*, 22:491-520.
- QUINLAN, M., MAYHEW, C., BOHLE, P. (2001), « The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research », *International Journal of Health Services*; 31(2):335-414.
- PÉRUSSE, M. (1995), « Le coffre à outils de la prévention des accidents en milieu de travail », Éditions Sansectra inc., 2^e édition, 303 p.
- PICHETTE, L. (2001), « Prévention des accidents : Une approche unique pour analyser la complexité du travail », *Prévention au travail*, (hiver), vol. 14 n°1, 4 p.
- SABOURIN, G. (2000), « An 2000 : la CSST et l'IRSST ont 20 ans! », *Prévention au travail*, (hiver), 55 p.
- SIMARD, M., LÉVESQUE, C et BOUTEILLER, D. (1988), « Facteurs d'efficacité en matière de gestion de la sécurité du travail », Profil-recherche 89, Montréal, IRSST, 3 p.
- TREMBLAY, R. (2001), « Gestion intégrée de la prévention », Introduction dans Recueil de notes de cours : SST-3052, Université de Montréal, Faculté de l'éducation permanente, 11 p.

Documents en ligne :

- Australian Entertainment Industry Association and the Media Entertainment and Arts Alliance (2001), «Safety Guidelines for the entertainment industry», document de consultation, Australie, (août), 32 p. En ligne : http://www.aeia.org.au/codes_guidelines.asp
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (1999). « Horaire de journées prolongées : questions de santé et de sécurité, Réponses SST », Ontario, (avril), 4 p. En ligne : http://www.cchst.ca/reponsesst/work_schedules/workday.html

- LEDOUX, E., BOURDOUXHE, M., CLOUTIER, E. et OUELLET, F. (2006). « Les risques dans le domaine des arts de la scène », Dépliant sur les objectifs de l'étude, IRSST, Québec, (février), 2 p. En ligne :
http://www.irsst.qc.ca/files/documents/fr/Depliant-IRSST_arts-scene.pdf
- Publications du Québec (2006). Base de données en ligne. Lois et règlements. (LSST et LATMP). En ligne :
<http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php#>

Sites Internet visités pour la recherche:

- Commission de la santé et de la sécurité du travail :
<http://www.csst.qc.ca/portail/fr/>
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail :
<http://www.irsst.qc.ca>
- Observatoire de la culture et des communications du Québec (Institut de la statistique du Québec):
<http://www.stat.gouv.qc.ca/observatoire/default.htm>
- Préventex, services en ligne :
http://www.preventex.qc.ca/services_en_ligne/registreAccident.asp
- Safety and health in arts production & entertainment (SHAPE):
<http://www.shape.bc.ca/>

ANNEXES

ANNEXE I

1^{ER} OUTIL PRÉSENTÉ : QUESTIONNAIRE CONÇU POUR DOCUMENTER LE CONTEXTE DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES CHEZ LES DANSEURS

LE QUESTIONNAIRE

Son utilité :

Il sert à recueillir et à documenter les éléments du contexte qui peuvent influencer dans l'apparition de lésions professionnelles. À l'aide des réponses fournies, l'employeur pourra identifier plus facilement les problèmes liés à l'organisation du travail et les actions préventives à mettre en place.

→ Le questionnaire a été conçu pour servir d'outil complémentaire au registre d'accidents. Son objectif principal est de permettre à l'employeur de conserver les informations sur les lésions professionnelles et de les saisir ultérieurement dans le registre d'accidents, s'il manque de temps pour le faire suite à l'événement accidentel.

Son fonctionnement :

- Lors de la déclaration d'un accident ou de l'aggravation d'une blessure, l'employeur doit remettre au danseur une copie du questionnaire que ce dernier est invité à compléter.
- Une fois rempli, le questionnaire doit être retourné à l'employeur pour que ce dernier puisse inscrire les informations dans le registre d'accidents.
- *Le questionnaire et le registre doivent être complétés même si les blessures sont mineures et n'ont pas occasionné d'absence du travail.*
- Il est recommandé à l'employeur de faire une vérification rapide des réponses fournies par le travailleur afin de s'assurer que les informations sont complètes et précises.

Note : Vous remarquerez que les questions 7.3, 10, 15.1 et 18 ne se retrouvent pas dans les informations à compiler dans le registre car elles font davantage référence à l'opinion du danseur quant aux mesures de SST (caractère subjectif). Elles sont néanmoins intéressantes à colliger pour alimenter la réflexion dans l'étude des causes des accidents et des problématiques vécues par les danseurs.

Informations servant à documenter le contexte des accidents chez les danseurs

** À compléter par le travailleur ayant subi une lésion professionnelle.*

Les renseignements fournis dans ce questionnaire serviront à mieux documenter les éléments qui peuvent influencer dans l'apparition de blessures. Cela permettra d'identifier plus adéquatement les actions préventives et les programmes d'information à mettre en place.

Date: _____

Identification

Nom et prénom du travailleur: _____

Date d'embauche : _____

Poste occupé : _____

Questions relatives à l'événement accidentel

1. Date de l'événement accidentel : _____

2. Heure de l'événement : _____

3. Mouvement(s) ayant causé la lésion: _____

4. Type de blessure (diagnostic médical): _____

5. Siège de la lésion: _____

6. La lésion subie a-t-elle occasionné une absence du travail?

Non

Oui, je me suis absenté(e) le (date): _____ à (heure) : _____
et j'ai été en mesure de reprendre le travail le (date): _____ à (heure) : _____

7. Lieu où l'événement s'est produit (cochez la case correspondante):

En studio (lieu de travail) → *Passez à la question 8*

À l'extérieur des studios

7.1. Précisez le nom de la ville et de la salle où l'événement s'est produit :

Ville:

Salle:

Si l'événement n'a pas eu lieu dans une salle de spectacle, indiquez l'endroit ou le type de scène (ex : scène extérieure durant le festival « x »).

7.2. Décrivez en quelques mots les caractéristiques particulières de la scène et des lieux où la chorégraphie a été présentée (ex : type de plancher, grandeur de la scène, éclairage, ambiance, organisation des coulisses, équipe technique sur les lieux, ajustement des enchaînements de la chorégraphie en fonction de la scène et des décors, etc.).

7.3. Selon vous, l'apparition de la blessure peut-elle avoir un lien avec les particularités de la scène et des lieux? Expliquez.

8. Précisez le type d'activité effectué au moment de la lésion (cochez la case correspondante) :

Classe d'exercices ou d'échauffement → *Passez à la question 10*

Création d'une nouvelle production

Précisez le nom:

Répétition d'un spectacle

Précisez le nom:

Représentation devant public :

Précisez le titre de la production:

Autre (précisez) :

→ Passez à la question 12

9. Quelles étaient les exigences physiques de la chorégraphie sur laquelle vous dansiez lors de l'événement accidentel (ex: enchaînements de saut, battements répétés, levée du partenaire, etc.)?

10. Selon vous, le mouvement effectué lors de la blessure était (cochez la case correspondante) :

- peu exigeant physiquement
- exigeant physiquement
- très exigeant physiquement

11. Selon vous, la blessure subie est-elle la résultante d'un fait soudain ou est-elle apparue suite à de nombreuses répétitions du même mouvement? Expliquez.

12. Cochez la case correspondant à la situation: le jour de l'événement accidentel...

- j'ai participé à la classe d'échauffement
- je n'ai pas participé à la classe d'échauffement mais j'ai effectué mes propres exercices individuels

Raison:

- je n'ai pas participé à la classe d'échauffement

Raison:

13. Au moment de la lésion, depuis combien de jours consécutifs travailliez-vous?

_____ jours

14. Combien d'heures de travail avez-vous effectuées dans la semaine qui a précédé la lésion? Indiquez le nombre d'heures approximatif par jour en incluant les heures non rémunérées.

SEMAINE DU:		AU :
JOURS	NOMBRE D'HEURES	
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		
TOTAL DE LA SEMAINE:		

15. Si l'événement accidentel est survenu pendant une tournée, quelles étaient les conditions générales de travail? Donnez des précisions sur les heures travaillées, votre état de fatigue en général, les contraintes survenues, les conditions et les heures de voyage, etc.

15.1. Selon vous, ces éléments ont-ils pu jouer un rôle dans l'apparition de la lésion? Expliquez.

16. Dans les semaines précédant l'événement, avez-vous ressenti de la douleur à la partie du corps où vous avez été blessé(e)?

- Oui
- Non

Si oui, précisez le nombre de fois approximatif que la douleur a été ressentie au cours du mois précédant la lésion:

_____ fois

17. Avant l'accident, avez-vous constaté une situation ou des signes qui auraient pu être précurseurs de l'événement?

- Oui
- Non

Dans l'affirmative, des mesures ont-elle été prises pour tenter de corriger la situation? _____

Donnez des précisions sur les démarches entreprises et le résultat obtenu, s'il y a lieu:

18. En général, trouvez-vous que vous êtes suffisamment informé(e) sur la santé et la sécurité au travail?

- Oui
- Non

Quels sont les aspects qui vous apparaissent plus nébuleux?

Que suggérez-vous?

Merci du temps que vous avez consacré à remplir ce questionnaire.

ANNEXE II

2^E OUTIL PRÉSENTÉ : LE REGISTRE DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES (GRILLE EXCEL) ET LA FICHE DE CODES ANNEXÉE

LE REGISTRE DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Son utilité :

Le registre, utilisé sous la forme informatisée, poursuit trois grands objectifs :

- Il permet à l'employeur d'accéder rapidement aux informations de chaque dossier et de bénéficier d'un système de classification qui en facilite le suivi.
- Il contribue à l'identification des problèmes de SST et à la détermination de mesures préventives.
- Il répond aux obligations légales de l'employeur.

Son fonctionnement :

La grille comporte deux sections :

➔ **La section verte** (1^{ère} page) indique les informations de base que l'employeur devrait normalement tenir dans un registre et qui sont demandées par la CSST lors d'une lésion professionnelle.

➔ **La section jaune** (2^{ème} page) vise à recueillir des informations sur le *contexte* des accidents. Connaissant mieux les circonstances des événements, l'employeur sera plus à même d'identifier les lacunes et leurs causes possibles.

➔ Les colonnes à remplir contiennent sensiblement les mêmes éléments que ceux demandés dans le *questionnaire*. Aussi, vous remarquerez en consultant la grille que la **section bleutée** comporte les numéros correspondants du questionnaire pour faciliter le repérage et la saisie des données.

- Il est suggéré de collecter les informations au cours d'une rencontre avec le travailleur ayant subi la lésion. Toutefois, si les circonstances ne permettent pas de remplir la grille dans les jours qui suivent l'événement, le recours au questionnaire permettra de conserver les données jusqu'à ce que cette tâche puisse être accomplie.

➔ *Le registre doit être complété même si les blessures n'ont pas généré d'absence du travail.*

LA FICHE DE CODES ANNEXÉE AU REGISTRE

Son utilité :

Le choix de construire le registre sous la forme d'une grille Excel a été fait de façon à permettre à l'employeur d'utiliser certaines fonctions du logiciel pour procéder à des analyses rapides de données.

L'une de ces fonctions s'appelle : *le filtrage*. Elle permet de rechercher et de manipuler rapidement un sous-ensemble de données dans une plage. Lorsque cette commande est activée, la plage affiche uniquement les lignes répondant aux critères spécifiés pour une colonne. Il est aussi possible par la suite de mettre en forme et de représenter graphiquement le sous-ensemble sans avoir à le réorganiser ou à le déplacer.

Parmi les multiples possibilités offertes par la fonction filtrage, l'employeur pourrait, par exemple, demander que soient regroupés tous les accidents qui se sont produits en matinée après une période d'échauffement. Ainsi, selon le nombre indiqué, ce dernier serait en mesure de voir si les séances d'exercices offertes sont appropriées.

Pour que le filtrage des données fonctionne, il est impératif que l'employeur saisisse les informations de la même façon à chaque nouvelle entrée. Autrement, le logiciel les enregistrera comme des données différentes. Par exemple, si l'heure de l'accident est colligée de la façon suivante : *1h00*, et une autre fois comme suit : *1h*, Excel les regroupera sous deux groupes distincts.

Afin d'éviter la confusion, la fiche intitulée *Codifications et explications des colonnes de la grille* a été créée. En plus de fournir des précisions sur les sections à remplir, elle permet à l'employeur de fonctionner avec une liste de codes qui standardise les données saisies (ce qui limite les risques d'erreurs lors de la création des sous-ensembles). Une fois maîtrisée, cette façon de procéder devrait être plus efficiente et plus rapide car elle renvoie à des acronymes plutôt qu'à des descriptions longues.

Son fonctionnement :

Pour utiliser la fonction filtrage dans Excel, voici les étapes à suivre:

1. Cliquez sur une cellule de la plage à filtrer.
2. Dans le menu **Données**, pointez sur **Filtrer**, puis cliquez sur **Filtre automatique**.
3. À ce moment, des flèches de filtrage automatique apparaissent à droite des étiquettes de colonne dans la plage filtrée. Cliquez sur la flèche et sélectionnez les critères pour obtenir le sous-ensemble souhaité.

➔ La liste des codes doit être consultée chaque fois qu'une nouvelle donnée est saisie dans la grille.

Codifications pour faciliter l'usage de la fonction « filtrage » dans Excel:

Rubriques	Codes à inscrire dans la grille
Fiche du travailleur et informations sur l'événement accidentel	
Nom du travailleur	
Sexe	<ul style="list-style-type: none"> ▶ F ▶ M
Date d'embauche	▶ jj/mm/aaaa
Fonction/ Poste	
Date de l'événement accidentel	▶ jj/mm/aaaa
Heure de l'événement accidentel	▶ 01h00 à 24h59
Description de l'événement et mouvement(s) ayant causé la lésion	
Type de blessure	▶ Diagnostic médical (ex: tendinite, entorse, déchirure, etc.).
Siège de la lésion	
Lieu où s'est produit l'événement accidentel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S: pour signifier en studio ou chez l'employeur ▶ E: pour signifier à l'extérieur des studios
Si à l'extérieur des studios, indiquer le nom de la ville et le lieu où l'événement s'est produit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ville et nom de la salle* <i>*Si l'événement n'a pas eu lieu en salle, spécifier l'endroit ou le type de scène (ex: installation extérieure).</i>
Arrêt de travail?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ S'il y a eu arrêt de travail, écrire la date du jour d'arrêt ▶ S'il n'y a pas eu d'arrêt, inscrire "non"
Date de retour au travail	▶ jj/mm/aaaa
Préciser s'il s'agit d'une rechute, récurrence ou aggravation	▶ Inscrire RRA si le cas s'applique. Sinon, ne rien écrire.

Traitements médicaux reçus <u>et</u> nombre de séances	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Physiothérapie, massothérapie, ostéopathie, etc. ▶ Nombre de séances suivies depuis l'événement
Mesure prise <u>et</u> durée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Travail léger / Assignation temporaire ▶ Retour progressif ▶ Autres solutions : Préciser ▶ Inscrire la durée en nombre de jours
Date de consolidation (guérison ou atteinte d'un plateau thérapeutique)	▶ Date de l'émission du rapport médical final par le médecin traitant du travailleur.
Informations sur le contexte de l'événement accidentel	
Activité en cours au moment de la lésion	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CE: pour signifier en classe d'exercices (ou d'échauffement) ▶ C: pour signifier en création ▶ R: pour signifier en répétition ▶ S: pour signifier en spectacle (représentation devant un public) ▶ A: pour signifier <i>autre</i>
Si l'événement s'est produit pendant une répétition ou une représentation devant le public, nom de la production?	
Si l'événement s'est produit à l'extérieur des studios, particularités de la scène et des lieux?	▶ Plancher, température, organisation et autres constats
Exigences physiques de la chorégraphie	
Lié à la répétition du même mouvement ou fait soudain (accident)?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ R: pour signifier mouvement répété ▶ A: pour signifier accident

Exercices d'échauffement effectués avant la lésion par le danseur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ « Classe »: pour signifier qu'il a participé à la classe d'échauffement ▶ « Individuels »: pour signifier qu'il a effectué ses propres exercices individuels ▶ « Aucun »: pour signifier qu'il n'a pas effectué d'activité d'échauffement
Nombre de jours consécutifs de travail effectués avant l'événement	
Nombre d'heures de travail effectuées dans la semaine qui a précédé la lésion	
Si en tournée, conditions générales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Heures travaillées, état de fatigue en général, contraintes survenues, conditions de voyage, temps de repos, etc.
Le danseur a-t-il eu des épisodes de douleur au même siège de lésion avant l'événement...	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oui ▶ Non ▶ Précisions au besoin
S'il y a eu des épisodes de douleur, donner la fréquence au cours du dernier mois	
Situations dangereuses et autres signes qui auraient pu être précurseurs des événements	
Notes et précisions	

ANNEXE III

ANALYSE DE CONTENU D'ENTREVUES RÉALISÉES AUPRÈS DE PERSONNES ŒUVRANT DANS LE DOMAINE DU THÉÂTRE

Représentation de la SST par les directeurs et les producteurs du domaine du théâtre et l'impact de cette dernière sur l'adoption de pratiques sécuritaires et préventives

En réponse à l'objectif 1 de la recherche visant à documenter le contexte de production et à cerner les principaux enjeux en matière de SST, la présente analyse dresse un portrait sommaire des éléments-clés ressortis en entrevue. Le choix d'aborder le contexte de production sous l'angle de la *représentation* a été fait suite à une première étude de contenu qui présentait une vision particulière et relativement circonscrite de la SST. Cela est à l'essence d'un premier questionnement à savoir : *Quel impact la représentation de la SST par les directeurs et les producteurs du domaine du théâtre peut-elle avoir sur la prise en charge de la SST et l'adoption de pratiques sécuritaires?*

Pour répondre à cette question, la démarche entreprise fut d'abord de déterminer en quoi consiste cette *représentation* afin d'établir des liens avec la façon dont elle se répercute sur les mesures de SST du secteur. La méthodologie utilisée fut l'analyse du contenu de deux entrevues ouvertes menées à l'hiver 2006 auprès de treize personnes œuvrant dans des théâtres institutionnels¹. Parmi ces dernières, on retrouvait des directeurs de théâtre et de production dont la fonction première est de veiller au bon déroulement de la production et à la préparation technique des spectacles (construction des décors, costumes, son, éclairage, etc.). La durée des entrevues totalisait 152 minutes. Pour regrouper l'information et ressortir les concepts en lien avec la question posée, le logiciel *ATLAS* et le modèle d'analyse développé par l'équipe de recherche de l'IRSSST ont été utilisés.

Le volet de la *représentation* a été divisé en différentes thématiques qui réfèrent aux principales caractéristiques observées. Parmi les éléments qui sont ressortis de façon significative, on retrouve la notion de responsabilité qui tend beaucoup plus vers une logique d'individualité, ainsi qu'une idéologie générale très centrée sur les mesures techniques de protection. Ces constats mènent à une réflexion sur la façon dont cette *représentation* influe sur d'autres composantes du contexte de production notamment : la culture organisationnelle, la supervision et la formation.

¹ Caractéristique : Les dirigeants sont propriétaires du lieu de diffusion.

Une représentation axée sur les aspects techniques

D'entrée de jeu, lorsqu'on demande aux directeurs et aux producteurs de parler de leurs responsabilités et d'ouvrir la discussion sur leurs préoccupations en matière de SST, les premiers éléments soulevés concernent les normes de bâtiment et les décors scéniques. Pendant plusieurs minutes, il est question des équipements utilisés dans les théâtres, des contraintes d'espace et des escaliers qui ne sont pas toujours conformes aux normes de sécurité. On soulève les difficultés de rallier les normes exigées par le Code du bâtiment et celles de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. On parle également beaucoup de la collaboration avec le Service de prévention des incendies qui constitue l'une des principales ressources utilisées dans le milieu pour vérifier si les projets sont sécuritaires. L'utilisation du feu sur scène et la conception des costumes (qui doivent être ignifuges et adaptés aux individus qui les portent) ressortent à quelques reprises parmi les principaux facteurs de risque identifiés.

Ces premiers éléments donnent un aperçu liminaire de la représentation des interviewés à l'égard de la SST et des concepts qu'ils associent à cette dernière. Le réflexe initial est de parler des aspects techniques liés aux particularités de la salle et aux installations temporaires, ainsi que des difficultés rencontrées lors de la mise en place de projets présentés par les concepteurs. L'aspect « humain » ou « contextuel » mettant en relation la SST et les différentes composantes de l'organisation du travail est évoqué à quelques reprises comme déterminant à la prévention, mais les moyens d'action déployés en ce sens semblent relativement limités. Ce point fait l'objet d'une section plus détaillée un peu plus loin.

Parmi les risques soulevés, il est également question du travail en hauteur qui constitue l'une des préoccupations premières dans le secteur. L'un des directeurs rapporte :

« Le truc, c'est l'travail en hauteur, on travaille en hauteur toujours. On travaille dans l'noir aussi. Donc on combine ces trucs-là. Ça arrive mais c'est rare qu'on s'enfarge dans les fils [...]. Les problèmes qu'on a pour la sécurité, c'est le travail en hauteur, la grande majorité du temps. »

On constate par ailleurs que la quasi-totalité des exemples relevés par les interviewés sur les accidents survenus en milieu de travail réfèrent à des chutes, qu'elles soient causées par des trappes ouvertes, la non installation de garde-corps ou une utilisation inadéquate des échelles et des harnais de sécurité. À quelques occasions, on parle également des problèmes de manutention en référant aux matériaux lourds que les techniciens doivent transporter lors des opérations de montage et de démontage (sièges de gradin, boîtes, pains de levage, etc.). Il semble donc y avoir une certaine prise de conscience à l'égard de la manipulation des charges. Le moyen d'action privilégié repose toutefois sur la responsabilité individuelle du technicien, incitant ce dernier à

adapter ses modes opératoires pour transporter la pièce ou à solliciter l'aide de ses coéquipiers au besoin.

Lorsqu'il est question des stratégies et des mécanismes de gestion de la SST favorisés dans le secteur, le discours est encore une fois très axé sur les « aspects techniques ». On parle principalement des directives imposées aux travailleurs sur le port des équipements de protection individuelle (incluant les bottes de sécurité, les gants et les harnais), de l'installation de lignes de vie dans les salles et de la manipulation adéquate des matières dangereuses. Cette représentation de la SST orientée sur le volet technique trouve écho dans le type d'approche utilisée par les employeurs, essentiellement basée sur le recours aux équipements de protection.

Considérations à l'égard de la santé et des conditions de travail

À la lumière des entrevues, on constate que le volet de la *santé au travail* ne constitue pas un élément central dans la représentation que les directeurs se font de la SST. Mis-à-part les difficultés évoquées de manutention, on aborde que très sommairement les problématiques de troubles musculosquelettiques qui peuvent y être rattachées ou les phénomènes de douleur et de fatigue chronique qui ont pourtant été rapportés dans les études de secteurs analogues².

Néanmoins, le fait que ces thématiques soient peu évoquées en entrevue ne signifie pas pour autant une absence de sensibilisation à leurs conséquences. L'idée de se préoccuper davantage de l'« aspect humain »³ et des problèmes physiques liés aux conditions d'exercice du travail fait son chemin. L'un des directeurs en entrevue souligne un point intéressant à cet égard :

« Je dirais qu'il y a des aspects vraiment, ça nous fait réfléchir. On prend pour acquis que tous les acteurs sont jeunes et en santé. Et quand on a des gens d'un certain âge qui travaillent dans l'opéra, on se rend compte qu'il y a certaines règles sur lesquelles on doit travailler. On doit travailler sur un contexte physique pour permettre aux gens de 80 et plus, d'être quand même bien traités. Et souvent on perd ça de vue. [...] C'est une nouvelle donne pour nous en tout cas. Je commence à prendre plus conscience de ça. Mais, jamais, ça nous empêchera de concevoir une saison en disant : Est-ce que le spectacle va rencontrer les règles de la CSST? »

La façon dont l'interviewé conclut son idée rappelle toutefois que malgré la prise de conscience des « aspects humains », la réalité du travail et les impératifs du contexte socio-économique limitent la portée des interventions. Le discours laisse donc supposer que les enjeux de SST sont

² En référence à l'ouvrage suivant : Bourdouxhe, M. et al. (2003), « Étude exploratoire des problèmes musculosquelettiques et des accidents chez les techniciens du cinéma et de la vidéo », Études et recherches/Rapport R-335, Montréal, IRSST, 143 pages.

³ L'« aspect humain » dans le présent cas fait référence à tout ce qui concerne les conditions de travail et les éléments du contexte organisationnel qui peuvent influencer dans l'augmentation ou la diminution des risques de lésions professionnelles (ex : les heures supplémentaires, la supervision des équipes, l'organisation humaine du travail, les caractéristiques du lieu de travail, etc.).

relativement bien connus des directeurs de théâtres et des producteurs. Ils ne sont toutefois pas totalement intégrés dans la culture du milieu.

La conscientisation des directeurs sur les « aspects humains » prend également forme dans la planification des horaires de travail. Une des personnes interviewées a soulevé ce qui suit :

« Ça aussi les horaires de travail, on est de plus en plus sensible à ça. Moi je sais en tout cas, je regarde beaucoup ça : Ont-ils fait ça? Se sont-ils arrêtés pour manger? Le temps pour manger souvent si la pause est insuffisante, c'est moi qui fournis le lunch. Tout le monde mange en même temps. On s'arrête à des heures précises; si on est fatigué, on change l'équipe. Ça contribue aussi beaucoup à ce à quoi les accidents sont ou étaient dus dans le milieu. Moi ce que j'ai pu observer depuis que je fais ce métier-là, c'est beaucoup ça. »

Pour certains, le nombre d'heures de travail effectuées par les équipes techniques dans une journée fait l'objet d'un contrôle soutenu, comme en témoigne l'extrait suivant :

« C'est sûr qu'en période de montage, ces gens-là sont portés à travailler beaucoup. C'est-à-dire qu'ils vont faire un minimum : 12 heures par jour en montage. Il y en a d'autres qui en font plus que ça. Je sais qu'il y a des endroits différents qui peuvent travailler beaucoup plus que 12 heures, mais moi c'est sûr qu'à la compagnie, c'est vraiment 12 heures [...]. »

« Je les arrête. Peu importe si sur scène les comédiens ont dû commencer plus tard l'enchaînement et qu'ils n'ont pas fini... Ben just too bad! Moi, le matin, j'ai des gens qui sont rentrés à 8h00 -les techniciens- et on arrête à 11h00. C'est fini. Ça c'est à nous de faire respecter ces consignes-là au niveau de la santé aussi. »

D'autres ont même prévu un système où l'organisation de la journée est divisée en blocs de quatre heures avec des intervalles de pause et des changements d'équipe au besoin. Selon l'horaire proposé, un technicien ne peut travailler plus de 12 heures par jour. Si la séquence n'est pas respectée, le technicien et le directeur de production peuvent se voir imposer des pénalités par le diffuseur. ➔ **Exemple de pression externe**

En somme, les directeurs de théâtres et les producteurs sont relativement bien informés de l'importance de la planification des horaires de travail et du lien qui associe un nombre élevé d'heures consécutives de travail et l'augmentation des risques d'accident.

Pour diminuer les risques, quelques démarches sont entreprises par les employeurs du secteur. Cependant, la prise en charge demeure limitée à la production en cours. On ne cherchera pas par exemple à connaître à quand remonte le dernier contrat de travail du technicien embauché et le nombre d'heures qu'il a effectuées la semaine précédente. Pourtant, ce genre d'information aurait pu, à profit, être compilé dans un registre commun par les directeurs de production, permettant ainsi d'exercer un suivi réel du nombre d'heures travaillées.

L'hypothèse formulée ici est que la représentation des directeurs à l'égard de la SST est beaucoup plus axée sur un mode de *responsabilisation individuelle*, considérant que ces activités de contrôle ne sont pas de leur ressort. De fait, peu de mesures préventives sont développées en collectif (collaboration entre les différents employeurs) et une grande partie de la prise en charge est assumée par l'individu (l'artisan). Il appartient donc à ce dernier d'évaluer son état de fatigue et de déterminer s'il est capable de faire deux contrats de production d'affilée sans interruption. La responsabilité des employeurs se limite, quant-à-elle, à une supervision momentanée des heures de travail (pour une production donnée) mais aucun suivi n'est fait pour les contrats subséquents.

L'un des interviewés soulève également la difficulté de surveiller les équipes dans un contexte où plusieurs projets sont menés en même temps. Comme la rotation est fréquente, il arrive que les horaires et l'organisation des productions soient moins encadrés. Dans ce genre de situation où « les individus sont difficiles à attraper », les employeurs ont tendance à transférer la responsabilité de la gestion des séquences de travail aux travailleurs. Le passage suivant met en évidence cette idée :

*« Et chez nous, ben c'est sûr qu'il y a cinq théâtres [...]. On a la possibilité d'avoir plus d'accidents que partout ailleurs. Et comme ce sont des producteurs qui tournent -des projets qui tournent-, on a encore plus l'habitude de créer dans la tête de l'individu : On le voit cette semaine, on va le revoir dans six semaines parce qu'il ne sera pas sur le prochain contrat. Donc, il y a une espèce de tourbillon qui fait que **la responsabilisation des individus est dure à faire.** »*

On incite les travailleurs à se responsabiliser.

Lorsqu'il est question des *conditions de travail*, le discours général des directeurs est que la situation s'est améliorée depuis la dernière décennie. Les employeurs semblent plus ouverts à l'adoption de mesures « facilitantes », telle la conciliation travail-famille. De plus, on dresse une comparaison avec les conditions passées, soulignant que les horaires allongés sont moins fréquents et que les employeurs d'aujourd'hui font davantage preuve de souplesse en ce qui a trait aux congés accordés. Les deux extraits suivants reprennent les idées principales ressorties en entrevue à ce sujet :

« On en parle parce que je veux dire moi aussi j'ai des enfants, pis je veux les voir grandir. Non, ce n'est pas vrai qu'on veut travailler maintenant sur la ligne exceptionnelle. Mais avant c'était la norme du 60, 70, 80 heures par semaine. »

« On a intérêt à améliorer les conditions de travail. Je veux dire quand on parle de conciliation de famille, ce n'est pas juste pour moi, mais c'est aussi pour les gens qui sont sur le plateau. Si à un moment donné, il y a un technicien qui dit : « Hé là, je suis fatigué, je prendrais une semaine de break », c'est une chose que j'accepte. Ce n'est pas non systématique. On va s'organiser pour que les gens prennent leur break à l'occasion. »

En dépit de cette conception, il est intéressant de constater qu'elle ne converge pas nécessairement avec la réalité du travail dépeinte par les interviewés. Les passages suivants permettent de constater la forte influence des contraintes temporelles et la précarité d'emploi auxquelles les techniciens de scène sont exposés. Ils nous informent également sur le contexte de production et l'organisation du travail du milieu :

« Mais parfois, dans les horaires, dans les temps de montage alloués... Moi, je parle franchement, je ne dis pas qu'il n'en arrive pas [d'accident], mais il n'en est pas arrivé énormément chez nous. On fait bien attention, on est bien conscientisé. Mais depuis quelques années, et c'est peut-être mon côté chef machiniste qui parle là [...], les temps de montage sont de plus en plus comprimés. On arrive avec des concepteurs qui, des fois, ne savent pas et qui ne sont pas trop préparés. Il faut reprendre le travail, ce qui épuise les équipes. Un moment donné, le temps de recherche -ça dépend des théâtres, des compagnies et des vocations qu'on a- mais souvent des accidents sont arrivés parce que c'est des trucs qu'on a revus pis il a fallu faire un raccord puis un deuxième et un troisième raccord, et c'est là que l'accident arrive. »

« On essaye de comprimer. Les compagnies ne le font pas exprès mais elles le font pour une question de rentabilité. Alors, il y a ce facteur-là. »

« Parce que ça reste que ce n'est pas un métier qui est payant à l'heure. Un technicien de scène, ce n'est pas payant à l'heure. Il faut qu'il travaille un volume d'heures important parce que ça part de, moi j'dirais 12 \$ de l'heure. »

Et lorsqu'on demande aux directeurs s'ils ont remarqué une certaine intensification du travail dans le secteur, l'un d'eux affirme : « la charge est très importante et elle a augmenté. »

Aucune hypothèse ne peut être tirée des extraits présentés mais l'existence d'un double discours, à savoir l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des contraintes temporelles et de la charge de travail, constitue un paradoxe intéressant à documenter.

Un risque absent...

Les éléments moins abordés ou les « non-dits » font également partie des résultats à considérer pour les fins de l'analyse. Ainsi, parmi les facteurs de risque identifiés, à aucun moment il n'est question des dangers potentiels d'électrocution dans le cadre du travail des techniciens. D'après l'orientation des entrevues, où les échanges ont surtout porté sur les équipements, il est surprenant de constater que cet aspect n'ait pas été relevé.

Responsabilité et prise en charge

Tel qu'introduit en traitant de la question des horaires de travail, on remarque une tendance marquée du milieu à privilégier un mode de responsabilisation individuelle. La base de la SST repose donc en premier lieu sur la volonté personnelle de chaque individu à se prendre en main en adoptant des pratiques de travail sécuritaires. Les employeurs vont fournir les équipements de protection et s'assurer que les installations sont conformes aux exigences de la CSST mais le technicien est responsable de s'attacher. Cela transparaît d'ailleurs dans certains passages tirés des entrevues:

Exemple 1 : Les habitudes de travail

« On a des habitudes qui sont très dures à changer. [...] Parce que ça ralenti les choses souvent. Ça augmente les coûts... C'est-à-dire que si les gens prennent l'habitude tout-de-suite, en sachant qu'ils s'en vont là, qu'ils ont besoin de leur harnais... Le harnais est attaché à côté de la porte, tu passes par là, tu le mets, c'est 30 secondes que ça prend. Ça devient intégré. »

↳ **Le moyen préconisé est le changement des habitudes individuelles de travail plutôt que la mise en place de mesures de supervision par l'employeur et d'actions concrètes fondées sur la « co-construction » de la prévention.**

Exemple 2 : Prise de mesures individuelles de protection

« Tu travailles sur un plateau avec des outils, t'es dans un atelier, [...] tu laisses tes bijoux chez vous. Tu t'attaches les cheveux, tu portes des lunettes. Si t'as à manipuler des produits, tu ne mets pas tes verres de contact parce que si tu reçois d'quoi dans l'œil, il faut que tu puisses te rincer les yeux. C'est les affaires de base. Tu ne mets pas un vêtement trop ample non plus. Si t'as à manipuler des matières, il faut que ça soit ajusté au corps. Ce sont des choses de base que tu apprends quand tu fais un métier où tu manipules certaines choses. »

↳ **Les mesures préventives suggérées passent par des actions personnelles prises par l'individu pour se protéger. Les moyens d'action entrepris par l'employeur pour s'assurer que ces mesures soient correctement appliquées sont toutefois absents du discours.**

La culture du milieu artistique

Le contenu des échanges entre les personnes interviewées laisse suggérer que cette représentation de la SST (tendance à l'externalisation des risques) est en quelque sorte intégrée dans la culture du métier. Décrivant la dynamique du milieu, un directeur affirme qu'il arrive des situations où le travailleur est appelé à assumer lui-même une part du risque et à prendre en charge sa propre sécurité, tel que commenté dans le passage suivant :

« *Quand le décor est vraiment très dangereux, parce qu'il y en a, on va chercher la validation d'un ingénieur qui nous dit : « ben ce décor-là, premièrement, il ne faut pas qu'il s'écroule sur le plancher de scène. Ensuite, il y aura cette sécurité-là; l'acteur peut s'y promener parce qu'il y a les garde-fous nécessaires, les protections et tout ça. » Mais il y a des fois, on joue vraiment avec le feu ça c'est sûr! Et on peut, oui je l'avoue, placer l'acteur dans une position où il est interpellé à défendre un personnage dans un lieu qui l'oblige à être lui-même responsable de sa propre sécurité. Ca fait un peu partie du deal artistique [...]. »*

↳ L'idée de prendre des « chances » et de composer avec une part de risque semble faire partie intégrante du domaine des arts de la scène et généralement acceptée.

Répercussions de la représentation SST basée sur la responsabilisation individuelle...

Les effets sur la supervision exercée:

Le fait de favoriser une approche axée sur la responsabilité individuelle transparait également à travers le type de supervision exercé. Dans l'extrait suivant, le directeur parle des démarches qu'il a entreprises pour rendre le milieu de travail sécuritaire. On constate effectivement que de nombreux efforts ont été déployés pour améliorer la SST, mais le discours devient particulièrement révélateur dans la façon dont il conclut son idée :

« *En bon père de famille, on a fait notre job. On a acheté ci, on a installé ça, on a tout organisé pour que ce soit le plus sécuritaire possible, on a un comité de santé et sécurité au travail qui discute de ce genre de choses-là, on va fournir les souliers de sécurité à nos chefs machinistes... On va prendre les mesures qui s'imposent pour sécuriser le travail [...]. Les directives sont là, il faut qu'elles soient appliquées. **J'veux dire, moi un moment donné, j'ai fait ma job, j'ai fait mes choses...** »*

↳ Sa responsabilité consiste à fournir les équipements appropriés et les directives de prévention. Il appartient par la suite au travailleur de les utiliser adéquatement et de s'y conformer.

Dans certains cas, une personne sera désignée pour assurer la supervision des montages et voir à l'application des normes de sécurité (généralement le chef machiniste ou le directeur technique). Toutefois, les directeurs interviewés ne font pas allusion aux mesures d'évaluation entreprises pour s'assurer que la personne désignée remplit adéquatement son mandat. On affirme seulement « qu'une personne sur le plateau est identifiée comme figure d'autorité pour les questions de SST ». La supervision exercée semble donc assez limitée et une grande latitude est laissée aux techniciens. Le second extrait ci-dessous montre que plusieurs employeurs (les petits producteurs notamment) s'en remettent beaucoup aux personnes en place pour l'application de mesures en cas d'accident :

« Parce que les plus petites scènes, nous, on n'a pas de personnel [dédié pour la SST]. On a une habilleuse en fait qui est là justement pour être comme le lien avec les artistes et le régisseur. On n'a pas de chef machiniste, sauf si un besoin technique arrive, on va engager quelqu'un [...]. Donc, dans le fond, les gens, **il faut que ce soit intégré. Il faut que ça soit eux qui prennent en charge...** »

« Non, parce qu'on a quand même une équipe d'accueil. Il y a des gens responsables. On a des ouvriers, il y a quelqu'un au bar, il y a quelqu'un à la billetterie, il y a une équipe aussi qui fait le lien avec les gens sur le plateau. Il y a tout un système en place pour que justement s'il y a un accident, une panne d'électricité, les gens savent quoi faire. »

À la lumière des entrevues, on observe également que la prise en charge de la SST et la supervision sont organisées de façon très parcellaire, c'est-à-dire par département ou champ d'activité. Les concepteurs et les metteurs en scène travaillent de leur côté et n'interagiront pas nécessairement avec les équipes techniques, sauf lorsqu'il est question de la mise en place de décors ou d'accessoires particuliers. Ainsi, les directeurs techniques vont émettre une opposition s'ils perçoivent un danger potentiel pour les techniciens mais n'interviendront pas nécessairement si cela concerne les costumes des acteurs ou les autres aspects de la conception. Chacun gère son département et peu d'échanges sont faits en collectif pour discuter conjointement des enjeux de SST.

Une situation rapportée par une directrice de production montre qu'il existe parfois un malaise à intervenir dans les autres sphères d'activité. Face à une situation dangereuse où une comédienne devait marcher en hauteur avec une robe encombrante, la réaction de la directrice fut la suivante :

« [Une comédienne] qui, à un moment donné, devait monter sur... écoute, tout le monde dans la salle, on était d'même parce que, tu dis : « elle va se casser la gueule ! » Elle était peut-être à 4 ou 5 pieds dans les airs, mais avec une espèce de robe qui ne se peut pas. Pis elle ne voyait pas où elle marchait. »

« Ça pour moi, c'est un beau cas. Est-ce que moi, j'interviendrais comme directrice de production pour dire : « Là, tu changes ça, ça n'a pas d'bon sens? Tu changes la robe ou bien tu ne la fait pas monter! ». Là, j'interviens directement dans l'artistique mais il y a un danger réel. Je te jure, c'était... Tout le monde dans la salle on retenait notre souffle. On était tous dans le même état de crise. **Oui, moi, je peux contrôler s'il n'y a pas de visse qui va dépasser, si le décor est solide mais un metteur en scène qui demande à un artiste de faire ça...** »

Le même genre de représentation est palpable dans un second extrait tiré de l'entrevue :

« Ce qui fait que nous [diffuseurs], on a à rendre le bâtiment sécuritaire et à encadrer certaines pratiques de travail et le producteur a, lui, la responsabilité de son équipe et d'utiliser l'équipement de façon sécuritaire et conforme. C'est-à-dire **qu'on installe des lignes de vie, on fournit des harnais et on donne des règlements; et le producteur doit donc s'assurer avec son chef -son directeur technique-**...

Quand on loue une salle à [théâtre X], on est autonome. Donc on vient, on a un directeur technique qui a embauché une équipe qui vient de l'extérieur, qui ne connaît pas le théâtre, qui ne sait pas comment ça marche. Mais il [le producteur] a quand même la responsabilité de son équipe technique. »

↳ **La responsabilité est très segmentée : le directeur de théâtre veille à ce que les équipements soient conformes et il appartient au producteur, par la suite, de voir à ce que les règles de sécurité soient appliquées par l'équipe technique.**

Les effets sur la démarche préventive utilisée :

On répond au besoin lorsqu'il se manifeste en appliquant des mesures correctives mais la démarche n'est pas nécessairement structurée selon un mode précis d'intervention en prévention.

« C'est pour ça que je disais tout à l'heure, si la personne ne nous dit pas qu'elle est blessée, nous, on ne peut pas le deviner quand ce n'est pas apparent. Là bien sûr, si elle boite, on va se douter de quelque chose, mais c'est ça aussi le... On parlait de ça, des fois de flyer quelqu'un pis de le faire descendre de 40 pieds, si la personne a le vertige, c'est à elle de nous le dire. »

« Mais des fois aussi, l'artiste lui-même peut se blesser sur une production avant d'arriver chez nous. C'est une petite blessure mais il ne la soigne pas. Il arrive chez vous, il répète pis là, à un moment donné, ça s'aggrave [...]. Les artistes, avec le peu de protection qu'ils ont, naturellement ben ils ne veulent pas perdre un contrat et ça, on n'y peut rien nous. Si personne ne nous dit, ne nous déclare la blessure, comment on peut savoir? Ce n'est pas toujours évident.

La prise en charge de la formation

Dans le passage suivant, ainsi qu'à d'autres moments dans l'entrevue, on souligne qu'une grande partie des apprentissages de SST devraient être faits dans les écoles de métier :

« Ça reste que c'est une technique aussi. Il se donne une formation pour ça et il y a des écoles qui enseignent ça. Les écoles de formation doivent ou sont supposées avoir tout un volet sur la santé et la sécurité au travail. Elles devraient. »

Ainsi, lorsque les directeurs ou producteurs donnent des directives aux équipes de techniciens, ils s'attendent généralement à ce qu'ils connaissent les règles de sécurité et les intègrent dans leurs pratiques.

Les producteurs misent beaucoup sur l'expérience des techniciens et leurs connaissances acquises en formation (dans les écoles ou sur le tas). Cela est d'ailleurs exprimé dans les propos suivants:

« Moi, j'ai joué sur la scène pendant 15 ans. J'ai dansé à un moment donné pour gagner ma vie, j'ai travaillé comme technicien [...]. Donc, je suis issu d'une grande pratique [...]. Nous avons tous une vaste expérience qui nous a menés, peut-être à la direction de production aujourd'hui. Donc la façon dont on le voit, la façon dont on fait ce métier-là, on sait c'est quoi un concepteur. »

La documentation en SST détenue par les employeurs est aussi limitée, comme en témoigne l'extrait suivant :

« Chez nous, il faut être franc aussi. Du côté de la documentation, pis tout ce qui existe au niveau de la santé et de la sécurité du travail, c'est zéro. Je veux dire comme documents, on n'a rien. On commence parce que [...] certains de vous autres ont eu l'idée de commencer pis c'est pour ça que nous, on était très intéressé à recevoir des documentations, de la formation, comment l'acquérir, etc. »

Responsabilité partagée pour les risques encourus

L'analyse du discours des interviewés est également intéressante lorsqu'il est question des risques du métier et de la prise en charge qui en découle. Selon leur conception, si un accident survient, la responsabilité sera normalement assumée par les directeurs en place. Toutefois, si la situation pré-accidentelle comportait des risques connus des équipes techniques et des acteurs, la responsabilité de l'accident ne sera plus seulement celle du directeur, mais celle de toutes les personnes qui ont accepté de travailler en connaissant les dangers. En d'autres termes, la part de risque est endossée par tous et chacun et non exclusivement par l'employeur (toujours selon la représentation des directeurs). Les extraits suivants reprennent les éléments relevés en entrevue sur ce point :

« Mais en cas de blessure grave, on ne peut pas laisser le directeur technique seul dans la barque-là. C'est-à-dire que s'il arrive quelque chose de vraiment dramatique, tragique, c'est nous autres qui sommes responsables. On est ultimement responsable [...] et notre conseil d'administration est responsable. Ça peut aller très loin alors c'est pour ça qu'on est très prudent dans toutes les couvertures possibles. **Pis quand on prend un risque, si jamais il y'en a un, on l'assume, on dit : « On est tous ensemble pis ça va être vraiment une responsabilité collective en fait ».** Mais souvent c'est... Je n'aimerais pas que ça arrive, mais je pense que les directions seraient assez mises de l'avant si jamais il y avait n'importe quoi dans l'acteur, j'veux dire paraplégique parce qu'il tombe dans une trappe. »

« [...] C'est plus dangereux que de travailler dans un bureau, ça c'est clair! [...] Et chez nous, on a vu une actrice qui s'est refermée la porte sur le doigt pis ça pissait l'sang partout. Mais elle a continué à jouer. On ne l'a pas su avant l'entracte. Elle s'est enroulée le doigt dans son costume pis là, à l'entracte, elle débarque pis c'était vraiment ouvert! **Ce sont des choses comme ça qui se passent pis y'a une part de partage de c'te risque là.** On n'est pas à l'abri de ça. »

Discussion

L'étude des entrevues réalisées avec les directeurs de théâtre et les producteurs a permis d'apporter un éclairage sur leur représentation de la SST et d'établir des liens avec la façon dont la prise en charge s'organise. Globalement, deux grandes tendances sont ressorties du discours : une représentation de la SST axée sur les « aspects techniques » et une vision de la responsabilité orientée vers un mode individuel. À la lumière de ces constats, il serait intéressant de pousser plus loin la réflexion en se demandant pourquoi une telle représentation? À cet égard, plusieurs hypothèses peuvent être formulées pour en justifier l'essence, dont le peu de connaissances des obligations légales et la faible diffusion de l'information sur la SST dans le milieu. Également, on pourrait questionner l'éternelle « zone grise » au sujet du statut des travailleurs à contrat (provenant des agences de placement notamment) et de la responsabilité en matière d'indemnisation, générant la confusion dans les rôles et la prise en charge de la SST. Enfin, face aux multiples contraintes financières et temporelles auxquelles sont confrontés les directeurs et les travailleurs du secteur, il est possible que la gestion de la SST soit difficile à cadrer et à intégrer dans une démarche plus globale. Bref, bien des questions méritent encore d'être approfondies mais le jumelage des autres sources de données de la présente étude exploratoire permettra, assurément, d'enrichir les résultats.

Limites de l'analyse:

Le but ultime de ce travail est de jeter les bases d'une meilleure compréhension de la dynamique de SST dans un secteur où les données colligées sont encore fragmentaires.

L'analyse se fonde toutefois sur un nombre restreint d'entrevues réalisées dans un domaine spécifique, le théâtre. Étant donné leurs limites évidentes, les résultats obtenus et les concepts présentés devraient être validés en procédant à une comparaison auprès d'un bassin plus large de secteurs. Une étude par convergence de données incluant des entrevues avec des employés (et non seulement des directeurs) serait également à privilégier.

