



**RÉSULTAT D'UNE ÉTUDE DIAGNOSTIQUE
SUR LA MAIN-D'ŒUVRE
ET LES ENTREPRISES
DU SOUS-SECTEUR DES MATIÈRES
DANGEREUSES RÉSIDUELLES**



Vous pouvez vous procurer la
version complète de cette étude en
communiquant avec nous



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'ENVIRONNEMENT**

SOMMAIRE

Le présent sommaire expose les principales constatations qui se dégagent de l'étude diagnostique sur la main-d'œuvre et sur les entreprises du sous-secteur des matières dangereuses résiduelles au Québec. Il faut voir que la lecture du sommaire, bien, qu'elle permette d'avoir un aperçu sur les principaux aspects abordés dans l'étude, ne peut être substituée à la lecture du rapport, qui seule permet de goûter à la richesse des renseignements fournis et à la précision des nuances apportées.

Le sommaire se divise en trois points. Le premier expose des éléments de méthode. Le deuxième propose un résumé des faits saillants du résultat de l'étude. Le troisième présente les éléments liés aux besoins soulevés au cours de l'analyse et aux actions à privilégier en réponse à ces besoins.

Éléments de méthode

La présente étude diagnostique résulte d'une enquête menée auprès des entreprises du sous-secteur des matières dangereuses résiduelles au Québec. Cette enquête a permis de recueillir des données de nature quantitative, à l'aide d'un questionnaire d'enquête, et de nature qualitative, à l'aide d'entrevues menées auprès de différentes populations du sous-secteur en cause.

Notons que 83,8 p. 100 des établissements recensés ont collaboré à l'enquête de nature quantitative, et que, en ce qui a trait à l'enquête de nature qualitative, des entrevues ont été menées auprès d'une soixantaine de personnes qui occupent un poste lié à la gestion dans les entreprises ou un poste associé à l'exploitation (*Chauffeuse ou chauffeur de camion, Opératrice ou opérateur affecté au nettoyage industriel ou à des activités dans les centres de transfert et d'élimination*) ou, encore, qui font partie d'organismes comme les syndicats, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), l'Association sectorielle Transport Entreposage (ASTE) et les ministères.

Faits saillants du résultat de l'étude

Pour présenter les faits saillants du résultat de l'étude, nous traitons de la situation du sous-secteur, du profil de la main-d'œuvre et des pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines.

La situation du sous-secteur

Au cours des 30 dernières années, à l'instar de la majorité des pays industrialisés, le Québec a vu se développer de manière importante une industrie de services dans le domaine de la gestion des matières dangereuses résiduelles (MDR), c'est-à-dire de services de nettoyage, de manutention, de transport, d'élimination et de valorisation de matières qui, au sens de la *Loi sur la qualité de l'environnement* et du *Règlement sur les matières dangereuses et modifiant diverses dispositions réglementaires*, sont dites dangereuses, et ce, tant pour l'environnement que pour la santé et la sécurité des personnes.

En 2000, le Québec compte pas moins de 32 entreprises, exploitant 68 établissements, qui offrent des services en lien avec la gestion des MDR. Notons que 3 entreprises sont dites de *grandes entreprises* puisqu'elles exploitent 39 des 68 établissements, et que les 29 autres entreprises exploitent un seul établissement et sont, à ce titre, nommées *entreprises indépendantes*. Les grandes entreprises du secteur offrent toutes trois des services intégrés en matière de gestion des MDR (nettoyage, transport, élimination, etc.). Pour leur part, les entreprises indépendantes, celles à site unique, offrent principalement des services dans le domaine du nettoyage industriel et du transport, bien que certaines d'entre elles offrent une plus grande variété de services. En effet, pour 44 établissements, les activités liées au nettoyage industriel représentent en moyenne plus de 50 p. 100 du chiffre d'affaires des entreprises, alors que les autres activités (transport, tri et entreposage, élimination) représentent chacune environ 20,0 p. 100 de ce dernier.

L'adhésion d'une entreprise à un système reconnu de normes (ISO, Gestion responsable) a une incidence sur le plan de la gestion environnementale et sur celui de la gestion de la santé et sécurité du travail. Aussi est-il utile de mentionner que 32 (58,2 p. 100) des 55 établissements ont indiqué adhérer à un tel système. Le système des normes ISO 9000 est celui mentionné par la plus grande proportion des établissements, à savoir 24 d'entre eux (75,0 p. 100; N=32). Ensuite, suivent les systèmes ISO 14000 et Gestion responsable qui ont été mentionnés respectivement par 9 (28,1 p. 100) et 7 (21,9 p. 100) établissements.

Globalement, le sous-secteur des matières dangereuses résiduelles affiche un bilan positif sur le plan de la croissance des affaires au cours des cinq dernières années. En outre, trois entreprises sur quatre prévoient une augmentation du chiffre d'affaires au cours des deux prochaines années. Dans ce contexte, 8 établissements sur 10 prévoient embaucher du personnel et, ainsi, augmenter leur effectif au cours des trois prochaines années. Pour l'ensemble du sous-secteur, la prévision d'embauche est de l'ordre de 470 personnes, dont 386 (82,1 p. 100) pour combler des postes à l'exploitation. Toutefois, il y a lieu de signaler que, annuellement, les entreprises perdent une partie de leur personnel affecté à l'exploitation, et ce, principalement à cause d'un ralentissement annuel des activités au cours de la période de janvier à mars.

Enfin, il importe de signaler que le sous-secteur des matières dangereuses résiduelles est régi par une réglementation complexe et diversifiée. À cet égard, il peut être difficile pour les entreprises de s'y retrouver lorsqu'il s'agit d'interpréter les lois et règlements auxquels elles doivent se conformer.

Le profil de la main-d'œuvre

L'effectif total du sous-secteur, postes de gestion et postes liés à l'exploitation confondus, est de l'ordre de 1 970 personnes. Pour sa part, l'effectif du personnel affecté à l'exploitation (*Chauffeuse ou chauffeur de camion, Opératrice ou opérateur, Aide-opératrice ou aide-opérateur, Manœuvre*) représente 61,6 p. 100 de l'effectif total du sous-secteur, soit 1 214 personnes. Notons que les trois grandes entreprises regroupent 61,2 p. 100 de l'effectif total du sous-secteur et 67,7 p. 100 de l'effectif du personnel affecté à l'exploitation.

Globalement, le personnel affecté à l'exploitation (*Chauffeuse ou chauffeur de camion, Opératrice et opérateur, Aide-opératrice et aide-opérateur, Manœuvre*) est relativement jeune et compte peu d'années d'expérience dans le domaine. Près de la moitié de ces personnes sont

âgées de moins de 35 ans, et environ les deux tiers ont moins de 10 ans d'expérience. De plus, l'exercice des métiers liés à l'exploitation se caractérise par la précarité en emploi. En effet, d'une part, au moins 4 personnes sur 10 ont un emploi à temps partiel ou travaillent sur appel et, d'autre part, une proportion importante du personnel perd annuellement son emploi au cours de la période dite de basse saison, laquelle s'étend généralement de janvier à mars. Notons enfin qu'environ 64 p. 100 du personnel est syndiqué, et que près de la moitié du personnel affecté à l'exploitation n'a pas terminé les études secondaires.

Par ailleurs, 9 établissements sur 10 ont indiqué éprouver de la difficulté à recruter du personnel, notamment le personnel affecté à l'exploitation et le personnel d'encadrement. Les critères utilisés dans la sélection, pour leur part, renvoient essentiellement à l'expérience de travail, à l'esprit d'initiative et à l'autonomie de la personne. Notons que, de manière générale, la scolarité ne représente pas un critère de sélection utilisé au moment de l'embauche du personnel affecté à l'exploitation, comme de l'embauche du personnel d'encadrement et de celui du service d'entretien.

Enfin, il est important de signaler le fait que l'exercice des métiers liés à l'exploitation comporte une source importante et diversifiée de dangers, et ce, tant pour l'environnement que pour la santé et la sécurité des personnes. Au cours des cinq dernières années, le sous-secteur des matières dangereuses résiduelles a été la scène d'une dizaine d'accidents de travail mortels. En outre, le taux d'accidents de travail dans le sous-secteur des matières dangereuses résiduelles est l'un des plus élevés parmi les secteurs d'activité économique.

Les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines

Dans ce contexte, l'organisation de la gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les entreprises revêt une importance particulière. À ce sujet, l'analyse des données révèle qu'elle diffère entre les grandes et les plus petites entreprises du sous-secteur. Les grandes entreprises, disposant de plus de ressources, sont en mesure d'affecter du personnel professionnel à temps plein à ce sujet, alors que ce n'est pas toujours le cas pour les plus petites entreprises. De même, les entreprises qui adhèrent à un système reconnu de gestion de la qualité ont mis en place des outils de gestion plus élaborés, lesquels sont consignés dans des documents qui servent de référence pour la gestion, notamment en matière de santé et de sécurité du travail.

De plus, la formation offerte au personnel constitue un élément déterminant de la gestion de la santé et de la sécurité du travail. Les besoins en matière de formation sont déterminés par trois catégories de facteurs : ceux liés à la réglementation (SIMDUT, TMD, etc.); ceux, d'ordre technique, qui sont liés à l'exécution des tâches; et, enfin, ceux liés aux exigences des entreprises clientes. L'analyse des données a révélé que de nombreuses activités de formation sont offertes à l'ensemble du personnel du sous-secteur. Par ailleurs, c'est dans une proportion d'environ 60 p. 100 que les établissements ont signalé éprouver des difficultés à organiser de la formation. Notons que les difficultés touchent principalement le personnel affecté à l'exploitation, lequel travaille selon un horaire variable. Pour l'année à venir, environ trois établissements sur quatre prévoient organiser des activités de formation pour cette catégorie de personnel.

En outre, il est intéressant de signaler qu'il n'existe pas de formation initiale qui prépare à l'exercice d'un métier relatif à l'exploitation dans le domaine des matières dangereuses résiduelles. En ce qui a trait à la formation continue offerte dans les entreprises, notons que la

formation proposée par les entreprises qui offrent de la formation spécialisée répond en partie aux besoins des entreprises. Les principales critiques formulées à l'égard de la formation offerte par ces entreprises sont liées à la forte variation, en terme de contenu et de qualité, de l'offre de formation d'une entreprise à une autre. Notons à ce sujet que les entreprises qui achètent les services des entreprises qui offrent de la formation spécialisée ne disposent pas toujours des moyens techniques et des ressources nécessaires pour évaluer la qualité de l'offre de services qui leur est faite.

Enfin, il y a lieu de retenir que le personnel affecté à l'exploitation dans le sous-secteur reçoit de la formation, de manière continue. Toutefois, la formation en cause ne s'inscrit pas dans une perspective de développement de la main-d'œuvre et d'accroissement des compétences des personnes en emploi. De plus, elle ne conduit pas à une reconnaissance officielle des apprentissages.

Éléments liés aux besoins soulevés au cours de l'analyse et aux actions à privilégier en réponse à ces besoins

Pour l'essentiel, les besoins soulevés au cours de l'analyse sont liés à la mise en œuvre des moyens qui permettraient, d'une part, le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et, d'autre part, la mise à jour régulière des compétences de cette dernière, et ce, notamment en matière de santé et de sécurité du travail.

À cet égard, les pistes d'action à privilégier pour répondre aux besoins soulevés sont nombreuses. Pour l'essentiel, elles visent :

- la définition des moyens d'actions pour soutenir les entreprises de services dans leur capacité d'application de la réglementation;
- la promotion de la santé et la sécurité du travail auprès des gestionnaires et du personnel dans les entreprises;
- la définition de normes relatives aux éléments essentiels à la gestion de la santé et de la sécurité du travail;
- la mise au jour des références nécessaires à l'exercice des métiers liés à l'exploitation, notamment du travail à exécuter et des compétences utiles pour ce faire;
- l'amélioration des pratiques des entreprises en ce qui concerne la formation donnée aux personnes en début d'emploi et l'entraînement à la tâche;
- la valorisation des métiers et de la formation de la main-d'œuvre;
- la mise en place d'un système de reconnaissance professionnelle;
- la mise au point d'une formation préparatoire à l'exercice des métiers visés dans le sous-secteur des matières dangereuses résiduelles;
- l'amélioration de la formation donnée par les entreprises qui offrent de la formation spécialisée;
- la production d'outils de référence pour la main-d'œuvre en ce qui concerne l'exécution des tâches du personnel affecté à l'exploitation.