

DOSSIER

Jeunes *et* prévention Version réalité

Par Monique Legault-Faucher

AU-DELÀ DE LEURS TATOUAGES,
DE LEURS PERÇAGES CORPORELS,
DE LEUR EXUBÉRANTE TIGNASSE
(OU DE LEUR ABSENCE!), SAIT-ON
VRAIMENT QUI SONT LES JEUNES ?
CE QU'ILS AIMENT ? À QUOI ILS RÊVENT ?
PLUS PARTICULIÈREMENT CE QUE LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SST)
REPRÉSENTENT POUR EUX ?

CE QUI SUIT N'EST NI UN POLAR

ni le scénario d'une série dramatique écrite pour la télé. Encore moins de la science-fiction. Ce qui suit reflète la triste réalité. Au Canada, tous les ans, plus de 62 000 jeunes de 15 à 24 ans subissent des blessures graves au travail. Et doivent s'absenter pour une période plus ou moins longue. Chaque année, 57 jeunes Canadiens meurent au travail. Tous ces accidents coûteraient annuellement près de 12 milliards de dollars aux provinces, en coûts sociaux et de santé¹.

La situation au Québec? Guère plus reluisante. En 2003, dans le secteur du commerce, 4 902 travailleurs de 15 à 24 ans ont été blessés. Dans celui des services commerciaux et personnels, le nombre d'accidents s'élève à 3 471. Dans celui de l'industrie des aliments et des boissons, 1 819. Les services médicaux et sociaux ne sont pas en reste avec 1 452 jeunes victimes. À ces chiffres, il faut encore ajouter les 1 168 travailleurs accidentés de l'industrie du bois, les 1 167 du secteur bâtiment et travaux publics, les 1 126 de celui de la fabrication des produits en

métal et enfin les 745 de l'industrie du caoutchouc et du plastique. Le bilan? En 2003, 22 163 jeunes Québécois ont été blessés au travail et neuf sont morts. Coût total : près de 47 millions de dollars. Si l'on ajoute aux chiffres de 2003 ceux de 2001 et 2002, on constate une effarante saignée à blanc dans une tranche d'âge où tous les espoirs d'épanouissement et de réussite sont pourtant permis. Enfin, au-delà de toutes ces données, il y a, invisibles et impossibles à quantifier, les séquelles permanentes, la souffrance, le désarroi, les plans de carrière à reléguer aux oubliettes et, parfois, l'exclusion sociale. Le Québec a-t-il les moyens de perdre autant d'énergie vive?

LA VÉRITÉ VRAIE ?

Les jeunes travailleurs ont-ils réellement davantage d'accidents que leurs collègues plus âgés? Une récente étude menée par Patrice Duguay, François Hébert et Paul Massicotte, de l'équipe Organisation du travail de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), montre clairement que oui² (voir tableau). Et les garçons sont victimes d'environ 75 % de toutes les blessures découlant d'un tel accident. « Ils vont trop vite en



Photo : Angella Cappetta, Getty Images

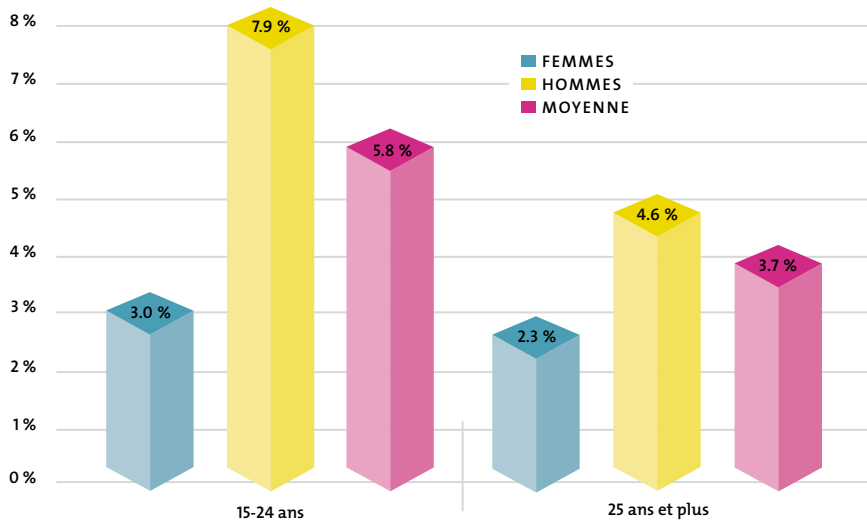
besogne », rétorqueront certains. « Ils s'imaginent tout savoir et se fichent des consignes de sécurité. » « Ils sont inconscients du danger. »

Mais avant tout jugement péremptoire, une question s'impose. Connaît-on vraiment ces jeunes que l'on engage pour travailler les fins de semaine, l'été, que l'on forme à l'école, à l'université, dans les centres de formation professionnelle et technique, que l'on croise dans le métro, dans la rue, sur la route? Pas sûr. Alors, comment peut-on interpréter leur conduite et surtout comment prétendre les informer et les sensibiliser si on ignore qui ils sont? C'est un peu comme s'entêter à tirer sur une cible les yeux bandés. Ou s'adresser à une personne dans une langue qu'elle ne comprend pas.

DES MUTANTS BRANCHÉS

En 2003, lors du 2^e forum public de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) ayant pour thème « La santé et la sécurité au travail chez les jeunes », des conférenciers ont tracé un saisissant

Les jeunes : taux de fréquence des lésions professionnelles indemnisées



Source : « Les jeunes : contraintes du travail et risques », 2^e forum public de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada, La santé et la sécurité au travail chez les jeunes, 28 octobre 2003, François Hébert, Michèle Gervais, Patrice Duguay, Danièle Champoux et Paul Massicotte.

1. Life Quilt, Protect the Future of Young Workers, www.youngworkerquilt.ca.

2. « Portrait des secteurs et des professions à risque », *Prévention au travail*, automne 2003.

portrait robot des jeunes de la génération dite Y (nés entre 1980 et 1990) et de ceux qui suivent. L'exercice a eu l'effet d'une mise au foyer révélatrice. Michel Audet, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval, directeur scientifique du CEFRIO³ et spécialiste en transformation des organisations, estime que « ce qui caractérise ces jeunes, c'est leur fibre résolument techno ». Téléphone portable, téléavertisseur, baladeur, ordinateur de poche, lecteur portatif de CD, sont devenus pour eux des « appendices corporels » indispensables. Télécharger, programmer, manipuler les télécommandes, graver, clavarder, ils savent faire, bien mieux que la majorité de la population! Bref, ils sont ultra-branchés et très *Netendance*.

Éric Lacroix, directeur de la Veille stratégique du CEFRIO, a mené une enquête sur les ados (12-17 ans) à ce sujet. Plus de 88% d'entre eux naviguent sur le Web pendant une moyenne de sept à neuf heures par semaine. Les garçons jouent tandis que les filles clavardent. Pour ces jeunes, « le plaisir du Net égale liberté de contrôle. Ils ont le sentiment d'être maître à bord ». Plus de 50% croient que le Net facilite beaucoup (et 30% assez) la réalisation de leurs travaux scolaires. Et, de façon générale, « ils font preuve de discernement face à l'information véhiculée. Mais ils sont très méfiants face au commerce électronique », a constaté M. Lacroix. Pourtant, ils sont *accros* à des marques populaires qui représentent à leurs yeux un style de vie et une manière d'être. Ils se méfient de l'information télé, mais s'affichent grands amateurs de magazines, surtout s'ils sont gratuits.

Les jeunes ont beaucoup de qualités, *a priori* pas toujours évidentes aux yeux des adultes. Ainsi, Michel Audet estime que les garçons et les filles de la génération Y sont tolérants. « Ils prônent la liberté d'expression et croient à l'action collective. Ils sont aussi capables d'accomplir plusieurs tâches en même temps et perpétuellement en quête de nouveaux réseaux, de nouvelles idées. Nomades, ils choisissent d'instinct les lieux où ils peuvent utiliser leur expérience. »

Infobèses, fanas de *raves* et de télé-réalité, les jeunes ont leur vocabulaire,



Illustration : Manon Éthier

leurs idoles, leurs musiques, leur code vestimentaire. Caractéristique majeure, la génération Y est celle de l'immédiateté, croit M. Audet : « Elle baigne dans le *ici et maintenant*. Une question? Une réponse. Un problème? Une solution. »

Rayon travail, les jeunes ont là aussi des idées bien arrêtées. En février 2004, lors d'une journée *Infopresse* qui leur était consacrée, des jeunes animateurs d'un groupe témoin avaient coiffé leur présentation d'un titre qui en dit long : « Ne décidez pas de ce qui est *cool* pour nous. Si c'est *cool*, nous vous le dirons! »

Des opinions et des intentions, ce n'est pas ce qui manque à la génération Y et à celles qui suivent. « Ces jeunes ne veulent pas attendre six ou sept ans avant d'avoir une promotion, souligne M. Audet. Ni patienter dix ans avant de goûter aux défis de la gestion ou de la supervision au sein d'une entreprise. » Et, précision essentielle, « ils ne veulent pas vivre ce que leurs parents ont enduré au travail. Et pouvoir entrer à la maison, le soir. Bref, avoir une vie après le boulot ». Des propos de petits jeunots, qui seront bien forcés de ravalier leurs beaux discours lorsqu'ils se frotteront à la dure réalité des milieux de travail et qui finiront par entrer docilement dans le moule, comme tout le monde? Pas si sûr! M. Audet cite le cas « d'une grande firme comptable du Québec qui

cherche actuellement à remplacer ses *seniors* prêts à prendre leur retraite. Or, elle a plusieurs comptables *juniors* talentueux qui pourraient les remplacer. Mais voilà, aucun n'est intéressé! » Se défoncer au travail? Non, merci!

Autre trait caractéristique : les jeunes adorent les sensations fortes. Lors de la journée *Infopresse* sur les jeunes, en février 2004, Crop a dévoilé les résultats d'une étude socioculturelle. Elle nous apprend que le goût du risque apparaît en deuxième place au rang des valeurs chères aux jeunes. D'où leur engouement pour les sports extrêmes, comme le rafting, l'escalade, la planche à neige. Ils recherchent ce bien-être ressenti lorsqu'ils vérifient leurs limites. Ils éprouvent alors le sentiment d'être les maîtres absolus et indomptables de leur vie. Branchés sur l'environnement, sur l'univers, *the sky is no longer the limit!* Alors, la sst, pourquoi devraient-ils s'en préoccuper? Ne sont-ils pas invincibles?

EN MOUVEMENT

Irshad Manji, auteure, animatrice, productrice principale de *The Q-Files*, au réseau Citytv, l'une des premières émissions diffusées en transit sur Internet, et présidente de VERB, chaîne de télévision consacrée aux jeunes, a complété ce portrait robot de façon sensible et colorée. « Les jeunes Y ressentent l'interrelation qui existe entre les nationalités, les peuples, et se déclarent citoyens

3. Centre francophone d'information des organisations.

du monde. Ils rêvent d'avoir des responsabilités, d'être imputables. Ils sont impatientes de relever des défis, éprouvent le besoin de s'exprimer librement, sans contrainte, et sont ouverts aux opinions autres que les leurs. Ils acceptent les gens comme ils sont et, se sachant imparfaits, acceptent aussi que les autres le soient. Ils ont le sentiment d'être plusieurs personnes en une, capables d'aller où bon leur semble, là où il y a de l'action de préférence, et ils sont toujours en train de se réinventer. Ils sont aussi des consommateurs plus avisés qu'on ne l'imagine, et savent parfaitement quand on les exploite, quand on les manipule. »

Mais comment cette génération en est-elle arrivée à être aussi confiante, épanouie et déléguée? Grâce à la télévision, en grande partie, croit M^{me} Manji. Quelles sont les qualités qui les caractérisent, selon cette femme qui a décidé de faire une émission de télé non pas pour les jeunes, mais avec eux, et qui se targue de les bien connaître? « La mobilité, la fluidité et la flexibilité! » L'animatrice a montré une vidéo dans laquelle on voit un jeune vêtu d'un t-shirt à message : « Tu peux être ce que tu veux. Banquier, courtier, écrivain, etc. »

Eric Chester, spécialiste américain de la génération Y, la coiffé, pour sa part, d'un mot évocateur : la génération *Why*. Invité à donner des conférences aux dirigeants de grandes multinationales américaines, les propos de M. Chester⁴ apportent la touche finale à notre portrait robot. Plus lucide que la génération X aussi appelée Nexus (1970-1980), elle est aussi plus impatiente et plus exigeante. « Les jeunes *Why* influenceront considérablement les usages et l'organisation du travail et aussi l'économie, soutient M. Chester. Ils veulent travailler, oui, mais dans une atmosphère agréable — la hiérarchie est rebute autant que le complet veston-cravate —, avec des collègues-amis, des patrons *cool* capables de reconnaître et d'utiliser au maximum leurs habiletés. Ils veulent aussi qu'on leur dise la vérité, qu'on leur explique clairement pourquoi certaines choses doivent être faites d'une

4. « Generation Y needs new business model – Tapping wave of workers requires flexibility », Robert Trigaux, Post-Intelligencer, 11 décembre 2003.

Photo : Maurice Vézinet



certaine manière. Et, s'il n'y a pas une très bonne raison qui justifie une façon de faire, ils s'attendent à ce qu'on les encourage à trouver mieux! »

LE DÉFI

Si nous avons beaucoup à apprendre aux jeunes travailleurs, particulièrement en matière de SST, il nous faudra accepter de respecter leurs valeurs, d'utiliser leurs forces à bon escient, de larguer quelques préjugés et... de trouver la bonne longueur d'onde pour mieux communiquer avec eux. Or, le temps presse. Car la génération des jeunes bardés de tatouages, de perçages — et, oui, de diplômes et d'expériences de vie parfois étonnantes —, arrive aux portes des entreprises et des organismes. « D'ici 2007, pas moins de deux millions de nouveaux emplois seront créés au Canada », a rappelé Ralph Mc Ginn, président de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada, aux participants du 2^e forum public de l'ACATC.

**LES VALEURS
QUI CONDITIONNENT
NOS ENTREPRISES, AUJOURD'HUI,
SONT-ELLES COMPATIBLES
AVEC CELLES PRIVILÉGIÉES
PAR LES JEUNES ?**

Au Québec, les 16-25 ans représentent actuellement 13,7% de la population, et 14,3% ont entre 26 et 35 ans. Dès 2011, a révélé Michel Audet, les personnes qui quitteront le marché du travail seront plus nombreuses que celles qui y entreront. Les jeunes auront donc le choix, mais peut-être pas les employeurs. M. Chester, réputé pour son verbe énergique, sert un sérieux avertissement aux entreprises : « Si vous persistez à ne rien changer dans votre façon de faire les choses à leur

endroit, bientôt vous ne serez plus en affaires! » Gros, exagéré, alarmiste? Le titre choc utilisé par *Infopresse* pour coiffer un de ses communiqués annonçant la journée consacrée aux jeunes en dit long sur le gouffre qui nous sépare d'eux : « Pour les moins de 20 ans, vous n'existez pas ».

Premier élément de réflexion pour s'engager dans une vraie démarche de changement, radicale à certains égards. La génération Y et les suivantes constituent une population dynamique, très mobile, avec des besoins complexes et des attentes. Donc, les employeurs et les organismes qui sauront comment les attirer, les retenir, les mobiliser, les traiter, et comment gérer les compétences plutôt que seulement les postes, seront gagnants. Mais offrir quoi, au fait?

À la fin de sa présentation, M. Audet a surpris son auditoire en demandant à chaque table de recueillir les commentaires de la personne la plus jeune du groupe à deux questions. La première : « Les valeurs qui conditionnent nos entreprises, aujourd'hui, sont-elles compatibles avec celles privilégiées par les jeunes? » La deuxième : « Que doivent transformer nos entreprises pour que les jeunes s'y accomplissent? » Les réflexions recueillies n'ont guère surpris le spécialiste. « La personne qui travaille de longues heures n'est pas pour autant un bon employé, comme persistent à le croire plusieurs directions d'entreprises. » Ces dernières, ont fait remarquer plusieurs témoins, ont des problèmes sérieux qu'elles ne semblent pas pressées de régler : « Trop de gens ont sacrifié leur famille, leur santé sur l'autel du travail. Ça ne peut pas continuer! » « Actuellement, un nouveau papa bénéficie de deux ou trois jours de congé. Après il doit revenir et il n'ose pas en demander plus. » « Ce qui est frustrant, c'est de ne pas pouvoir faire entendre notre voix.

Les qualités qui caractérisent les jeunes? « La mobilité, la fluidité et la flexibilité! », répond Irshad Manji, présidente de VERB, chaîne de télé consacrée aux jeunes.

De ne pas avoir, nous aussi, droit au respect. On restructure des programmes sans nous demander notre avis et, malheureusement, nous devons vivre avec les changements! » « Les jeunes ont, eux aussi, le droit de travailler dans un milieu sûr où ils ne risqueront pas de perdre un bras ou pire, la vie. « Tout le monde veut avoir du plaisir à travailler. Il naîtra un nouveau souffle dans les entreprises qui comprendront ça. » « Les jeunes sont très conscients qu'ils travaillent pour le profit de quelqu'un qui est déjà bien riche. Alors, il ne faut pas leur demander de s'investir à fond. » « Quand un jeune se fait avoir une fois, après, il devient cynique! »

LA PRÉVENTION !

Nous voici donc parvenus au cœur du sujet, la sst. Compte tenu des dramatiques statistiques déclinées au début, cette dimension devra être partie intégrante de l'offre de l'employeur et de sa philosophie de gestion, assurent plusieurs spécialistes. Et les cinq prochaines années seront déterminantes, prévient M. Audet. Actuellement, où en est-on? Les représentants des commissions des accidents du travail du Canada ont fait le point. Rendu publics des témoignages, des exemples de programmes, de promotions, des vidéos. L'une d'elles, réalisée par des jeunes pour des jeunes, présentée par la Commission de la sécurité

professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, a frappé par sa percutante simplicité. Un jeune travailleur manipule une scie et se coupe un doigt. *Black out*. La scène suivante se déroule dans une salle de bains. On voit un œil humain flotter dans un bocal tandis qu'une question apparaît à l'écran : « Qu'êtes-vous prêt à perdre? » Si des jeunes parlent à leurs pairs, le message semble atteindre la cible plus facilement, croit-on.

Les témoignages de travailleurs blessés touchent également les jeunes. Le parler vrai, ils aiment! La Colombie-Britannique en a servi un exemple. Dans cette province, un jeune travailleur est blessé à chaque heure. Témoignage vidéo de Michael, 18 ans : « Le soir de mon accident, il faisait froid. Je devais nettoyer une machine. Ma jambe s'est trouvée coincée par la chaîne. C'est absolument terrifiant de se faire prendre un membre par une machine! » L'employeur ne lui avait absolument rien dit à propos des précautions à prendre au cours du nettoyage. Il a fallu cet accident pour le convaincre de faire de la prévention. Mais c'était trop tard pour Michael qui a été amputé d'une jambe.

La reconstitution de l'accident est saisissante. L'image amplifie le propos. Et frappe la cible!

Tous les jeunes blessés gravement au travail, et dont la vie a brutalement basculé, vivent une douloureuse solitude et ne cachent pas une colère amère pour n'avoir reçu aucune formation sur les dangers auxquels ils ont été exposés. Leurs témoignages ont de quoi ébranler non seulement les jeunes, mais aussi les employeurs. Un jeune amputé traduit ainsi son désarroi : « On m'a dit que j'avais une responsabilité, celle de demander de la formation en santé et sécurité. Le problème, c'est que lorsqu'on arrive, on veut bien faire, on veut être bien perçu, alors on n'ose pas poser de questions. »

Il existe actuellement de très nombreuses sources d'information et une foule impressionnante de programmes en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. La richesse du programme du 2^e forum public de l'ACATC l'a, du reste, bien prouvé. David Greason, vice-président de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail du Nouveau-

Brunswick, a répertorié une quantité considérable d'activités menées par des agences publiques et privées (la plupart ont même un site Web), des syndicats, des associations et des entreprises : camps de vacances, programmes de compagnonnage, petits déjeuners conférences, production de matériel pédagogique, tels vidéos, affiches, brochures, passeports de sécurité, tournées de jeunes ambassadeurs dans les entreprises (la CSST inscrit chaque été cette activité de promotion à son calendrier)⁵, démonstrations, etc. Donc, les activités ne manquent pas. Mais toutes n'atteignent pas nécessairement leur cible!

5. Lire à ce sujet le dossier « Jeunes et prévention, de l'école au boulot », *Prévention au travail*, vol. 15, n° 4, automne 2002.

Le goût du risque apparaît en deuxième place au rang des valeurs chères aux jeunes.



Photo : Thinkstock, Getty Images



Photo : Antonio Mo, Getty/Imagès

« Pour les moins de 20 ans, nous n'existons pas... »

À L'ÉCOUTE

Que disent les jeunes lorsqu'on aborde avec eux le thème de la prévention? Certains organismes en réunissent à l'occasion et leur posent des questions reliées à la sst. Ainsi, au cours de l'un de ces groupes de discussion, une quarantaine de jeunes ont indiqué ce que les employeurs, les éducateurs, les parents et eux-mêmes devraient faire en ce domaine. Selon eux, les employeurs devraient prévoir une formation sur le tas, aux postes occupés par les jeunes travailleurs. Message sous-entendu : **soyez concrets!** Les employeurs devraient aussi offrir un programme de tutorat, de compagnonnage, sans pour autant exercer de pression indue auprès des jeunes. Message sous-entendu : **pas de tordage de bras!**

Les éducateurs, pour leur part, devraient leur faire connaître leurs droits et leurs responsabilités. Proposer des conférences-témoignages, des semaines thématiques sur la prévention. Message sous-entendu : nous ne sommes pas des valises et nous comprenons très bien quand on nous parle, surtout de choses qui nous concernent. Mais **soyez crédibles et sachez nous persuader!**

Quant aux parents, les jeunes estiment qu'ils devraient être des modèles de prévention, s'intéresser à leur travail et les encourager à penser et à agir en fonction de la sécurité. Message sous-entendu : la prévention, si vous y croyez vraiment, **montrez-le nous** dans les activités de la vie quotidienne et surtout, **posez-nous des questions** sur notre travail. Enfin, les jeunes croient qu'eux-mêmes devraient poser davantage de questions, exiger de la formation, ne

jamais prendre de raccourci pour aller plus vite et être toujours à l'affût du danger. Message sous-entendu : nous avons des responsabilités, nous aussi.

UNE ÉTUDE ÉCLAIRANTE

En juillet 2003, en prévision de leur 2^e forum, l'ACATC et Ipsos-Reid ont conjointement commandité une enquête nationale sur les jeunes. Un total de 1018 travailleurs de 15 à 24 ans ont rempli le questionnaire. Les résultats ont été présentés par les responsables de l'enquête⁶.

L'entreprise ou le contremaître offrent-ils une formation aux jeunes, soit avant qu'ils ne commencent à travailler, soit au cours de la première semaine de travail? Seulement 40% des répondants ont reconnu que l'entreprise en a pris l'initiative. De ce nombre, 69% estiment que la formation était assez complète. On peut donc déduire que six jeunes sur dix n'en ont pas reçu. Pourtant, dans le groupe des formés, 87% affirment qu'elle leur a servi. Quant à ceux qui ne l'ont pas utilisée, ils expliquent ainsi la situation : « La formation reçue n'avait pas de

rapport avec mon emploi. » Comme l'ont rappelé les responsables de l'étude, « la formation ne saurait se limiter à des sessions traitant de l'enjeu. Elle s'étend aussi à l'observation faite en atelier, au poste de travail. »

Les sondeurs ont voulu savoir où, comment et par qui les jeunes entendent parler de sst? Au travail, la prévention passe principalement par l'affichage, suivi des documents imprimés et des rencontres individuelles. Six jeunes sur dix croient que leur employeur prend la sécurité au sérieux, mais seulement quatre sur dix ont reçu de la formation. Nombre d'entre eux se sentent traités différemment et 46% déplorent un manque de respect à leur égard.

**LA MOITIÉ SEULEMENT
DES JEUNES INTERROGÉS DÉCLARE
AVOIR EU DES DISCUSSIONS
AVEC LEURS PARENTS
SUR LA PRÉVENTION.**

Par ailleurs, le quart des sondés se souvient d'avoir vu, lu ou entendu des choses sur la prévention à l'extérieur du milieu de travail, plus précisément dans les programmes de formation, les médias ou la publicité gouvernementale. Mais 59% affirment spontanément qu'ils ne se souviennent pas d'avoir vu, lu ou entendu quoi que ce soit sur la question au cours de la dernière année (bel exemple de cible ratée!). Voilà qui est troublant, si l'on tient compte de l'avalanche de documents préparés à leur intention. Parmi le quart qui a répondu à cette question de façon positive, 64% ont désigné l'employeur ou le contremaître comme source d'information. Ce dernier obtient la confiance des jeunes, et l'on tient là un beau filon à exploiter! La moitié, seulement, des jeunes interrogés déclare avoir eu des discussions avec leurs parents sur la prévention. Manque d'intérêt pour les activités de leurs enfants? Ou impression qu'ils sont protégés et suffisamment informés?

Pour en savoir plus sur les jeunes

Entre le boom et l'Écho, David K. Foot, éditions Le Boréal

Observatoire Jeunes et Société

Site Web : www.obsjeunes.qc.ca

Site Web : www.jeunesse.qc.ca

Site Web : www.csst.qc.ca

Site Web : www.youngworkerquilt.ca

6. Kenneth George, chargé de projet, Direction action jeunesse, CSST; Martin Lambert, vice-président du comité syndical de Prévost Car - TCA et membre du comité des jeunes de la FTQ; Erin Roulston, vice-présidente associée, Ipsos-Reid Corporation; et Karen Zukas, gestionnaire des initiatives stratégiques, Division de la prévention, Workers' Compensation Board de la Colombie-Britannique.

VOUS AVEZ DIT ACCIDENT ?

Se pourrait-il que les jeunes soient exposés, dans leur milieu de travail, à des substances nuisibles pour leur santé? Leur réponse laisse pantois : 75% des jeunes sondés croient que c'est invraisemblable. Si l'on aborde la question des accidents, le résultat est tout aussi significatif. Seulement 12% avouent craindre un accident du travail. Comme on peut le constater, le sentiment d'invincibilité est très fort. Et les mettre en face de la réalité, leur faire rencontrer des jeunes travailleurs handicapés pourrait leur faire prendre conscience de leur vulnérabilité.

Autres réponses obtenues à une question vitale : quels conseils donneriez-vous à d'autres jeunes travailleuses et travailleurs sur des questions de sst? S'informer (38%); utiliser le gros bon sens (35%); assumer un rôle proactif (15%); refuser les conditions de travail dangereuses (13%); respecter les règlements (13%); autres réponses (8%) et aucune (9%). En résumé, la formation est utile, mais encore trop peu répandue, déplorent les responsables de l'étude. Pourtant, les jeunes en réclament plus afin de pouvoir reconnaître et corriger les situations à risque. Bref, si la santé et la sécurité du travail ne sont pas très à la mode chez les jeunes, ces valeurs gagneraient à devenir plus populaires.

Chose certaine, on peut certainement faire plus en matière d'éducation,

Illustration : Benoit Laverdière

et pourquoi pas autrement? Ainsi, il est clair que des programmes de prévention seraient bénéfiques. Mais il faudra trouver des moyens plus originaux et plus efficaces d'atteindre la génération Y (et les suivantes). Et de bons arguments pour la dissuader de se fier à la voix puissante de son sentiment d'invincibilité.

Des spécialistes en marketing, des sociétés de commandite ont fait quantité de sondages auprès des jeunes, histoire de trouver quelles seraient les meilleures stratégies pour attirer leur attention, faire passer leurs messages, vendre leurs produits ou expliciter leurs idées. Selon des spécialistes belges⁷, on a tout intérêt à larguer les messages là où sont les jeunes. S'ils regardent de moins en moins la télé et n'aiment guère les



quotidiens, ils adorent naviguer sur le Web et apprécient les magazines. Ils détectent rapidement les slogans vides de sens, ont horreur des discours. Ils aiment faire partie d'une liste d'envoi, se retrouver pour danser, se divertir, *rapper*. Ils se réunissent volontiers dans les cafés branchés technos.

En sachant à quoi carburent les jeunes, les lieux qu'ils fréquentent, en reconnaissant leurs valeurs et leurs aspirations, en misant sur leur potentiel, leurs talents technos, leur fluidité, leur polyvalence, leur mobilité, on aurait plus de chance d'atteindre la cible. Quand on veut absolument parler à des êtres d'une autre culture et d'une autre langue, il faut d'abord apprendre leur langage et s'intéresser aux caractéristiques de leur identité, au sens profond de leurs valeurs. Après seulement, le dialogue est possible.

COMMENCER TÔT !

Plusieurs spécialistes sont d'avis qu'il faut commencer très tôt l'initiation à la prévention. Des représentants de provinces canadiennes ont fait état des expériences menées au primaire. « On enseigne aux enfants comment se laver



Oui, les jeunes réclament de la formation. Et l'employeur a tout intérêt à en donner.

Photo : Erik Dreyer, Getty Images

7. « Marketing générationnel », dossier réalisé par Manuel Bollue, Hans Sterkendries, Michael Dujardin, Marc Van Velde.

les mains pour éviter les microbes et les virus. On explique à quoi sert le 911 et comment s'en servir. On parle de sécurité incendie, de la bonne façon de transporter des charges. Ces petites formations feront que la sst deviendra pour les enfants une seconde nature. Il

faut en effet du temps, beaucoup de temps avant que cette valeur soit intégrée et puisse être active. Favoriser l'enracinement précoce de la valeur prévention constitue une autre stratégie pour s'assurer que les arbrisseaux donneront des fruits, une fois adultes. Depuis six ans, la CSST anime le Défi prévention jeunesse, initiative qui vise à inculquer aux jeunes une culture de

prévention avant leur accès au marché du travail. Les écoles sont invitées à y participer en réalisant un ou plusieurs projets d'éducation à la prévention qui susciteront l'engagement et la participation active des élèves (préscolaire, service de garde en milieu scolaire, écoles primaires et secondaires des secteurs public et privé et centres de formation professionnelle). Et ça marche! **PT**

La Courtepointe vivante

En 2001, l'artiste torontoise Laurie Swim a pris contact avec l'Association pour la prévention des accidents industriels (APAI) et le Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses (CSSTT). Son but? Obtenir leur soutien pour la création d'une œuvre permanente à la mémoire des jeunes travailleuses et travailleurs canadiens de 15 à 24 ans décédés au travail. Les deux organismes ont accepté la proposition de M^{me} Swim et ont rapidement mis sur pied le comité des amis de la Courtepointe vivante. Le groupe est formé de bénévoles venant d'entreprises des secteurs public et privé de tout le Canada. Le comité est remarquablement dynamique et animé d'une conviction profonde. Lorsqu'elle sera terminée, la courtepointe, qui mesure actuellement 2 m sur 6 m, deviendra une œuvre permanente consacrée à la mémoire des milliers de jeunes de tout le pays décédés au travail ou sérieusement blessés. Pour l'instant, elle voyage et fait halte dans les lieux où se déroulent diverses activités liées à la prévention des accidents du travail : colloques, tables rondes, expositions, etc.

L'image centrale montre un personnage qui tend les mains vers le ciel. Une centaine de carrés commémoratifs l'entourent. Chacun est décoré d'une sérigraphie représentant la victime d'un accident du travail mortel ou très grave. En arrière-plan, deux mains tendues en signe de deuil, mais aussi de solidarité. Elles représentent les mains des disparus... et celles de toutes les personnes de bonne volonté, déterminées à prévenir de pareilles tragédies.

LA RÉALITÉ, C'EST AUSSI ÇA...

La courtepointe incite au recueillement et à la réflexion. Quiconque s'en approche se trouve brusquement confronté à une terrible réalité. Toutes ces photos de jeunes qui l'habitent ont un point en commun. Ils sont morts au travail ou gravement handicapés pour le reste de leur vie. La lecture des légendes secoue. Guillaume Olivier, 22 ans, Québec, électrocuté par un câble de 600 volts au cours d'un stage. Marie Radford, 21 ans, Walkerton, Ontario, chute de hauteur sur un chantier de construction. Sébastien Lalonde, 16 ans, Saint-Lin-des-Laurentides, écrasé entre une casseuse à concombre et une remorque. Luc Hatotte, 22 ans, Saint-Eugène, mort par asphyxie après être tombé dans un silo à grains. Hugues Côté, 19 ans, Victoriaville, écrasé par une charge de tiges d'acier. Amanda Peat, 14 ans, accident fatal sur un véhicule industriel sans supervision. Guillaume Delisle, ingénieur, 25 ans, Montréal, électrocuté. David Gaudreault, 23 ans, Petite-Rivière-Saint-François (Charlevoix), mort dans une explosion lors d'un travail de soudage. Tous ces jeunes avaient des projets, des amis, une famille. Ils aimaient leur travail. Mais le travail les a tués. Rob Ellis, président honoraire du comité des amis de la courtepointe, a perdu son fils, David. Le jeune homme de 18 ans en était à son deuxième jour de travail lorsque l'accident fatal est survenu. « Employeurs, nous vous confions nos enfants, vous avez la responsabilité de les protéger », répète inlassablement M. Ellis à ceux qui veulent bien tendre l'oreille à ce vibrant avertissement. Message reçu ?

