

Former les jeunes,

« Madame Tanguay, ne soulevez pas cette caisse ; Jérôme le fera. »

Voilà ce qu'on entend souvent, sous prétexte qu'un jeune qui débarque sur le marché du travail est vigoureux, endurant, infatigable. « C'est vrai qu'ils ont de l'endurance, mais ce n'est pas parce qu'ils sont jeunes qu'ils sont à l'abri d'une blessure. Il est d'autant plus important que l'employeur accueille et supervise ses jeunes travailleurs puisqu'il en a l'obligation en vertu de la loi », commente Liliane Gras, directrice des Activités stratégiques à la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat de la CSST.

PAR GUY SABOURIN

DE FAIT, LES JEUNES subissent plus d'accidents que leurs aînés. Vingt mille d'entre eux se blessent chaque année au travail. Pas facile d'être jeune! De plus, deux jeunes par semaine perdent un membre et un jeune meurt chaque mois au travail. Un véritable drame que la CSST veut prévenir en mettant en branle ce printemps le troisième volet¹ de son Plan d'action jeunesse : l'intégration au travail pour les jeunes travailleurs. « Notre objectif : que les jeunes travailleurs de 24 ans ou moins entendent parler de santé et de sécurité dès la première journée au travail; que les milieux de travail qui les accueillent les préparent à travailler efficacement et en toute sécurité », ajoute M^{me} Gras.

COMME UNE TRAME

Aucun doute, par conséquent, que cette belle jeunesse a besoin d'un coup de pouce. « Nous voulons que la prévention soit omniprésente, comme une trame », avance Manon Gravel, chef d'équipe, Action jeunesse, de la CSST. La majeure partie des accidents surviennent quand les jeunes exécutent un travail pour lequel ils n'ont pas été formés, sont mal supervisés, connaissent trop peu les méthodes de travail et utilisent de l'équipement inapproprié. Nombre de rapports d'enquête d'accident de la CSST le démontrent. Sans compter qu'on les expose à quantité de contraintes : horaires irréguliers, travaux répétitifs, tâches variables, manipulation de charges lourdes...

1. Le premier volet du Plan d'action jeunesse a pour objectif de sensibiliser les jeunes d'âge scolaire à l'importance de la prévention afin qu'ils adoptent des attitudes et des comportements sécuritaires. Le deuxième vise à intégrer les compétences en SST dans la formation professionnelle, technique et universitaire.

Seulement quatre jeunes sur dix ont été formés en santé et en sécurité pour leur emploi, une proportion qui baisse à trois sur dix dans les PME². Mais si on se donne la peine de les informer et de les former correctement, 94% d'entre eux mettent en pratique ce qu'ils ont appris lors de leur formation en santé et sécurité, nous apprend un sondage Ipsos-Reid de 2003.

Manon Gravel souhaite que les employeurs reçoivent les jeunes travailleurs avec un plan d'accueil et d'intégration structuré. « En même temps qu'on lui fait faire le tour du propriétaire et qu'on l'initie à ses nouvelles fonctions, il faut absolument lui parler de sécurité, surtout en ce qui concerne les tâches qu'on entend lui confier. »

AVANTAGES

Aline Thérien, chargée de projet, Action jeunesse, ajoute que les employeurs ont tendance à sous-estimer les avantages qu'ils ont à former les jeunes et les nouveaux travailleurs en santé et en sécurité. À ses yeux, des arguments comme « on manque de temps ou de ressources », « c'est un emploi simple donc pas besoin de formation », ou « pourquoi j'investirais, le jeune s'en ira » ne font pas le poids. « Les employeurs n'ont pas encore réalisé à quel point il y a des avantages à informer, former et superviser les jeunes dès les premiers jours : avantages financiers, dont une productivité accrue, climat de travail agréable, maintien de la main-d'œuvre, sentiment d'appartenance, entre autres », ajoute Manon Gravel.

« Quand on les accueille avec un plan structuré dès leur entrée au travail, ils sont deux fois plus nombreux à demeurer en poste plus de deux ans, précise

2. Donnée provenant d'un sondage commandé par la CSST, en 2008.



Aline Thérien. À ne pas négliger en période de rareté de la main-d'œuvre. Et c'est d'autant plus important que selon une source ontarienne, les jeunes et les nouveaux travailleurs sont cinq fois plus susceptibles que les autres travailleurs d'avoir un accident au cours des quatre premières semaines de travail. Sans compter que la moitié des accidents qui les touchent surviennent dans les six premiers mois d'un nouvel emploi.³

« Un jeune qui sent qu'on s'occupe de lui, de sa santé et de sa sécurité, sera plus efficace et d'autant plus fier d'appartenir à cette entreprise qui le prend pour une personne à part entière et non comme une machine », illustre Manon Gravel. Diverses études ont souligné le lien entre ce fait et celui de rester en poste plus longtemps.

« La préparation d'un programme d'accueil et de formation est souvent vue comme un problème complexe et long par les petites et moyennes entreprises ajoute-t-elle. Ce n'est plus ou moins qu'une liste de points importants à aborder avec le travailleur. Le temps consacré à la formation dépendra de la complexité de la tâche, de son âge, de sa formation et de son expérience. »

PLAN D'ACCUEIL

Un programme d'accueil et de formation structuré assure au travailleur d'avoir toute l'information nécessaire pour comprendre et accomplir ses tâches efficacement et en toute sécurité. La CSST vous propose même un modèle⁴ simple pour partir du bon pied. Il s'agit

3. Statistiques de la WorkSafeBC.

c'est payant!



ils l'ignorent. Par exemple, ils peuvent éliminer le danger eux-mêmes en respectant les règles de sécurité, en avertissant le superviseur d'un dommage ou d'une machine qui semble présenter des risques, en adoptant des comportements sécuritaires ou même en refusant d'exécuter un travail qu'ils jugent trop risqué. »

C'est une sensibilisation de base qui se fait lors d'une rencontre d'une trentaine de minutes avec des groupes d'au moins dix jeunes travailleurs de moins de 24 ans. « L'Escouade jeunesse passe des messages, fait interagir les participants et les conscientise notamment au fait qu'ils peuvent être un risque pour eux-mêmes », explique Aline Thérien. Ces rencontres ont lieu de la mi-mai

responsabilité partagée entre l'employeur et le travailleur, nous ciblerons aussi les jeunes », ajoute Liliane Gras.

Cette importante campagne sensibilisera prioritairement les employeurs, propriétaires, gérants et superviseurs à la nécessité de former des jeunes adéquatement dès leur entrée en fonction. Elle attirera aussi l'attention des jeunes travailleurs et de leur entourage (parents, amis, enseignants) sur les risques d'accidents sans formation adéquate, juste avant leur entrée massive sur le marché du travail à l'approche de la période estivale.

Afin de joindre les cibles distinctes que sont les employeurs et les jeunes, la campagne s'appuiera sur une stratégie mixte en quatre volets. D'abord, il y aura un message télévisé de 30 secondes qui vise principalement les employeurs, soutenu par une campagne d'affichage dans les cégeps et les restos-bars afin de joindre les jeunes à l'école et dans leurs sorties après les classes. Il y aura également un volet promotionnel sur le Web dans les sites les plus fréquentés par les jeunes et dans les sites liés à la recherche d'emploi. Enfin, la CSST mènera une campagne de relations publiques auprès des médias pour expliquer pourquoi les jeunes sont particulièrement à risque d'avoir un accident du travail.

Pour élaborer cette campagne, la CSST a longuement analysé la problématique des jeunes au travail. Quand on les sonde, les jeunes affirment que le climat de travail compte autant que le sa-

laire; la santé et la sécurité viennent loin derrière. « Sauf que la santé et la sécurité font partie intégrante du climat de travail », croit M^{me} Gravel. Ça influence directement sur la façon dont se sent la personne dans l'entreprise. « Un nouveau travail est toujours une grande source de stress, et le fait de planifier l'arrivée du travailleur contribue à le mettre en confiance et à le rendre efficace plus rapidement », ajoute Aline Thérien.

DEUX ENTREPRISES QUI MISENT SUR LA SÉCURITÉ

Bon an mal an, Olymel, à Saint-Esprit, embauche de 70 à 90 jeunes pour l'été. L'entreprise est spécialisée dans l'abattage et la découpe de viande de porc. Elle compte environ 770 travailleurs.

d'une démarche en quatre étapes : planifier l'arrivée du nouvel employé, l'accueillir et le sensibiliser à la prévention dès sa première journée de travail, le former et l'accompagner avant de lui confier sa première tâche, enfin le superviser adéquatement.

Est-il utile de rappeler que les employeurs ont l'obligation de prévenir les accidents du travail par des mesures concrètes. En contrepartie et en vertu de la même loi, les jeunes ont aussi des responsabilités, mais encore faut-il qu'ils en aient entendu parler. C'est pourquoi la CSST offre aux employeurs le service de l'Escouade jeunesse pour les soutenir dans leurs actions en matière de santé et de sécurité auprès des jeunes travailleurs. L'Escouade a rencontré 55 000 jeunes depuis sa création en 2002. La cuvée 2009 sera composée de 26 étudiants, répartis en 13 équipes, qui iront sur demande sensibiliser les jeunes travailleurs directement dans les entreprises partout au Québec durant l'été. Sur les 550 000 jeunes qui occupent un emploi, la moitié sont des étudiants, quatre sur dix des travailleurs saisonniers.

« Les jeunes connaissent peu leurs droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail, et c'est pourquoi les membres de l'Escouade jeunesse abordent avec eux leur rôle en matière de prévention, explique Aline Thérien. Les jeunes travailleurs ont le devoir et le pouvoir d'agir pour prévenir les accidents, mais règle générale

Faute de formation et de supervision, les jeunes travailleurs qui commencent sont BEAUCOUP PLUS À RISQUE

Chaque année au Québec, près de 20 000 jeunes sont blessés, mutilés ou tués au travail. Des consignes de sécurité données par l'EMPLOYEUR dès les premiers jours de travail peuvent prévenir de graves accidents.

La sécurité au travail, ça s'enseigne, ça s'apprend.

www.jeunesautravail.com

au début d'août, période où les jeunes sont le plus présents sur le marché du travail. Les entreprises sont invitées à profiter de ce service gratuit en communiquant avec leur direction régionale ou en passant par le site d'Action jeunesse jeunesautravail.com pour en faire la demande et à s'inscrire auprès de leur direction régionale de la CSST. Premier arrivé, premier servi!

CAMPAGNE PUBLICITAIRE

Afin de voir diminuer le nombre de lésions professionnelles, la CSST compte aussi sur une campagne grand public dans le but de rappeler aux employeurs leurs obligations d'informer, de former et de superviser les travailleurs. « Compte tenu que la prévention est une

4. Pour accéder au modèle : www.csst.qc.ca/NR/rdonlyres/7127BCB6-B705-47C2-9C83-1BCBC9385E45/1896/dc_100_363.pdf

« Je trouve important qu'on sensibilise les jeunes aux impératifs de la SST dès leur premier emploi », assure Johanne Gagnon, de Olymel.

Photo: Alain Landreville



Les outils utilisés : couteaux, scies, crochets, exactos, etc. C'est un milieu humide et froid où les maux de dos, les troubles musculo-squelettiques et les lacérations peuvent être de la partie si on n'y prend garde. Dans le passé, de 10 à 15 étudiants se blessaient durant l'été. Aujourd'hui, les choses ont changé, Johanne Gagnon, préventionniste, s'occupe d'accueillir les jeunes en bonne et due forme. Il n'y a eu qu'une lacération en 2007 et une contusion en 2008.

Puisqu'ils sont aux études, Olymel les accueille le soir, en groupe de 12 à 15. Johanne Gagnon convoque l'Escouade jeunesse de la CSST pour enclencher la sensibilisation des jeunes à la santé et la sécurité. Elle prend ensuite le relais. Une pochette leur est remise qui contient les instructions, les règles, les normes et les procédures en prévention ainsi qu'en santé et sécurité du travail. Elle leur parle du contenu de ces documents ainsi que des secouristes, du lieu de rassemblement et des types de sonneries d'alarme. Par la suite, elle leur présente les équipements de protection individuelle qu'ils porteront (casque, protection auditive, chaussures, lunettes, etc.). À ceux qui emploient un couteau dans leur travail, une formation est donnée sur l'utilisation et l'affûtage du couteau. Des équipements de protection individuelle leur sont fournis, tels que gant de mailles, manchon rigide et tablier de métal.

Ce processus d'accueil s'adressant particulièrement aux étudiants a été mis en place en collaboration avec la CSST. Selon M^{me} Gagnon,

c'est un bon investissement, autant pour les employeurs que pour les étudiants. C'est une formule gagnante. « Je trouve important qu'on les sensibilise aux impératifs de la santé et de la sécurité dès leur premier emploi. C'est un atout primordial à acquérir pour les jeunes, cela va leur être profitable tout au long de leur carrière. »

Après deux ans d'implantation, M^{me} Gagnon constate des changements significatifs, dont d'abord une baisse notable du nombre des accidents. Les étudiants sont plus vigilants quant à leur santé et à leur sécurité, ils en discutent ouvertement avec leurs supérieurs. En somme, la prévention est intégrée dans leurs valeurs et, avantage indéniable pour l'employeur, la main-d'œuvre étudiante est plus stable.

En 2007, RONA faisait également appel à l'Escouade jeunesse de la CSST, qui y a rencontré près de 800 jeunes. Le même scénario se répétera l'été prochain pour sensibiliser cette cohorte

qui travaillera pour une part en entrepôt, et pour l'autre dans des magasins de détail. « Nous avons opté pour l'Escouade jeunesse quand nous avons constaté le haut taux d'accidents du travail chez les jeunes et le fait que les manutentionnaires sont ceux parmi lesquels la CSST a dénombré le plus grand nombre d'accidents », explique Sébastien Dame, conseiller principal en santé sécurité pour RONA.

À ses yeux, la prévention se décline en plusieurs volets. L'accueil des jeunes en est un. « Il faut montrer notre engagement envers la santé et la sécurité dès le départ, explique-t-il. En comprenant à la fois les risques auxquels ils sont exposés et nos exigences en matière de sécurité, les jeunes y adhèrent plus facilement. Ils veulent comprendre, ça c'est clair! Et quand on fait quelque chose de concret pour eux, ils réagissent très bien. »

Le fait que certains jeunes partent après l'été freine-t-il les ardeurs à les former en sécurité? « Nous formons tous nos nouveaux travailleurs de la même façon parce que nous croyons à l'importance de la prévention, insiste Sébastien Dame. Nous voulons être un employeur de choix. Après tout, ces jeunes que nous embauchons l'été sont ensuite nos meilleurs ambassadeurs pour le recrutement des années à venir. Par conséquent, il faut qu'on s'occupe bien d'eux. » **PT**

« Quand on fait quelque chose de concret pour les jeunes, ils réagissent très bien », observe Sébastien Dame, de RONA.



Photo: Yves Beaulieu