

LA SST, VALABLE À TOUT ÂGE !

Les générations :
inégaux au travail

Êtes-vous prêt
à intégrer la génération C
au travail ?

« Rester jeune,
c'est dans la tête ! »

vol. 26, n° 1
avril 2010

FAIRE CIRCULER
ET COCHER

Direction

Ressources humaines

Service de santé

Production

Comité SST

Comptabilité

Autres

N° de convention 40063479
de la Poste-publications



CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC



CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

LE CENTRE PATRONAL, AU SERVICE DES ENTREPRISES !

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant au-delà de 95 associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST. Parmi les avantages offerts aux entreprises membres, notons l'abonnement, tout à fait gratuitement, à la revue *Convergence*.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca

MISSION – Aider le milieu patronal à assumer le *leadership* de la santé-sécurité du travail en offrant des services de formation et d'information.

> convergence

La revue *Convergence* est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE **Denise Turenne**

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS **Diane Rochon**

RÉDACTION

La revue *Convergence* est rédigée par des conseillers du Centre patronal. Ont collaboré à ce numéro :

Dominique Beaudoin, Thérèse Bergeron, François Boucher, Josette Boulé, André Cardinal, Isabelle Gagnon, Francine Gauvin, Isabelle Lessard

RÉVISION ET COORDINATION **Thérèse Bergeron**

ILLUSTRATIONS **Jacques Goldstyn**

CONCEPTION GRAPHIQUE **Folio et Garetti**

IMPRESSION **Impression BT**

Ce numéro a été tiré à 29 900 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL

**Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 0829-1314**

La liste de tous les thèmes développés dans *Convergence* depuis 1995 se trouve sur le site Internet du Centre patronal : www.centrepatronalsst.qc.ca

En plus, s'y trouve le contenu de plusieurs numéros antérieurs aux douze derniers mois.



Convention de la Poste-publications
n° 40063479.

Retourner toute correspondance
ne pouvant être livrée au Canada au :
CENTRE PATRONAL DE SST
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

SOMMAIRE

vol. 26, n° 1 — avril 2010

LA SST, VALABLE À TOUT ÂGE !

MOT DE LA RÉDACTION

La SST, d'une génération à l'autre...

> 3

Lors de l'accueil des jeunes,
concilier attentes et pratiques de gestion :
plus facile que vous le croyez !

> 4

Les générations : inégales au travail

> 7

Êtes-vous prêt à intégrer
la génération C au travail ?

> 10

Contrairement à la beauté,
l'IRR a un âge !

> 12

« Rester jeune, c'est dans la tête ! »

> 13

L'Escouade jeunesse de la CSST :
plus branchée que jamais sur
les jeunes travailleurs !

> 16

LE COIN DU SUPERVISEUR

Le superviseur, un personnage clé
pour les jeunes en SST

> 19

LA SST, D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE...

MOT DE LA RÉDACTION

➤ L'année 2010 marque le 25^e anniversaire de la revue *Convergence*. Eh oui, déjà !

C'est fou ce que le temps s'écoule rapidement. Au fil des ans, comme un bon vin qui vieillit bien, nous recherchons ce qu'il y a de mieux pour éveiller votre intérêt. Dans cet esprit, nous vous avons concocté un nouveau visuel, plus aéré, avec davantage de photos et, surtout, qui vous permet de découvrir les auteurs des articles. À cela s'ajoute une rubrique : *Le coin du superviseur*, qui saura sûrement vous plaire !

Par ailleurs, la langue française évoluant, comme toute chose, nous utiliserons désormais la nouvelle orthographe recommandée. Les changements suggérés, dans le *Rapport sur les rectifications de l'orthographe du Conseil supérieur de la langue française*, ont pour but de simplifier les écrits et d'éliminer certaines irrégularités. Par exemple, coût devient cout, août devient aout, charriot prend maintenant deux r et l'on perd les accents circonflexes sur certains î, comme diner et boîte. En fait, quelques milliers de changements ont été acceptés. Le Centre a donc décidé d'emboîter le pas. Pour de l'information à ce sujet, nous vous invitons à consulter le www.nouvelleorthographe.info

DIVERSES GÉNÉRATIONS PEUVENT-ELLES COHABITER EN ENTREPRISE ?

Babyboumeurs, générations X et Y n'ont pas toujours la même vision. Gérer une équipe composée d'une main-d'œuvre multigénérationnelle peut donc s'avérer une expérience assez particulière. Par exemple, alors que les premiers accordent de l'importance à l'ancienneté, sont extrêmement compétitifs, respectueux de la hiérarchie et veulent rester jeunes et en santé, les membres de la génération Y (19 à 31 ans), eux, privilégient la compétence et fonctionnent comme des agents libres, mobiles et indépendants. Ils sont confiants qu'ils peuvent accomplir de grandes choses, veulent tout rapidement, aiment vivre dans le présent et savent communiquer. Ils entrent sur le marché de l'emploi avec des compétences en informatique sans précédent, un vaste désir d'apprendre et de grandes attentes. Toutefois, leur témérité, inexpérience et manque de connaissances des risques en SST font en sorte que, seulement au Québec, près de 20 000 travailleurs, de 15 à 24 ans, se blessent au travail chaque année. Et un jeune y perd la vie chaque mois. Comme gestionnaire, comment concilier tout cela ?

Il n'est pas évident de faire la part des choses et de s'ajuster aux besoins des jeunes et des moins jeunes. Ce numéro de *Convergence* vous y aidera ! Dans un premier temps, on y parle d'accueil et de l'importance d'intégrer les aspects liés à la SST dès le départ, puis des diverses caractéristiques de chacune de ces générations, suivies d'un jeu-questionnaire vous permettant d'élucider vos croyances. Vous y découvrirez aussi ce que l'on appelle la génération C, ce qu'il en est des différentes indemnités de remplacement du revenu selon le statut de l'employé, ainsi que les déficits fonctionnels liés au vieillissement et leurs impacts sur le travail. À ces articles, se greffent une entrevue avec la CSST, relativement à son Escouade jeunesse, et de judicieux conseils à l'intention des superviseurs.

Le rôle et les responsabilités d'un superviseur important au moment d'intégrer un nouvel employé. Ses habiletés pour planifier, organiser et suivre en continu l'intégration de celui-ci contribueront à créer un milieu de travail sécuritaire. Voilà pourquoi le Centre a conçu la formation *Jeunes et nouveaux : bien les accueillir et les former*.

Bonne lecture !

LORS DE L'ACCUEIL DES JEUNES, CONCILIER ATTENTES ET PRATIQUES DE GESTION : PLUS FACILE QUE VOUS LE CROYEZ !



PAR Josette Boulé

Vous rappelez-vous l'accueil que vous avez reçu lors de votre tout premier emploi ? Aviez-vous abordé les questions de SST avec votre nouvel employeur ? Selon les endroits où vous avez déjà travaillé, l'accueil pouvait être très sommaire. Par exemple : « Voici le rayon des dames, c'est ici que tu vas travailler ». Dans mon cas, voilà l'accueil auquel j'ai eu droit. Vous allez peut-être dire qu'aujourd'hui, 20 ans plus tard, les pratiques ont changé. Nous vous proposons, à travers cet article, de voir où nous en sommes en matière d'accueil des jeunes travailleurs.

Quelles sont leurs attentes à l'égard du marché du travail ? Quelles sont les pratiques des employeurs ?

Et, surtout, les deux se rejoignent-elles ?

LES BABYBOUMEURS, LES « X » ET LES « Y »

Avez-vous remarqué les réactions de la plupart des gens lorsqu'on aborde le sujet de la génération « Y » ? Mon intention ici n'est pas de généraliser. Par contre, il est fréquent d'entendre un gros soupir, de voir des mines abattues et même des regards remplis de découragement. Et là commencent les préjugés du type : « Les jeunes ne pensent qu'à leurs loisirs, ils ne sont pas intéressés par le travail ». « Ils sont téméraires et prennent des risques inutilement ». « Certains se sentent invincibles et ne respectent aucun règlement en SST ». « En plus, ils ne sont pas toujours dans de bonnes dispositions pour travailler, ils veillent tard et ne sont pas ponctuels ». Deux choix s'offrent à vous. Soit, les mettre tous dans un même bateau et capituler tout de suite, pensant que vous n'y pouvez rien, ou encore vous ouvrir à la nouveauté et tenter de voir si certaines approches de gestion pourraient influencer positivement les attitudes de la relève à l'égard de la SST dans votre milieu de travail.

QU'EN EST-IL DES PRATIQUES LIÉES À L'ACCUEIL, INTÈGRENT-ELLES DES ASPECTS LIÉS À LA SST SUSCEPTIBLES D'INFLUENCER POSITIVEMENT CES JEUNES TRAVAILLEURS ?

En 2003, l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) a publié une étude¹ effectuée auprès de 1018 jeunes qui intégraient un premier ou un nouvel emploi. Certains des résultats portent à réfléchir. En voici quelques-uns².

L'information sur la SST transmise aux jeunes :

- 26 % des jeunes Québécois ont été sensibilisés à la SST : au travail, à la maison, par leurs parents, à l'école, ou grâce à des publicités gouvernementales;
- 9 % des jeunes Québécois ont été sensibilisés sur les lieux de travail.

La formation sur la SST organisée auprès des jeunes :

- avant ou pendant la première semaine de travail, 26 % des jeunes Québécois ont été formés sur des aspects liés à la SST... comparativement à 40 % des jeunes Canadiens.

Comme on finit toujours par faire partie des statistiques, de quel côté votre entreprise se retrouve-t-elle ? Celles qui informent et forment leurs nouveaux employés relativement aux questions de SST, ou parmi celles qui devraient agir ainsi ? Quand on pense que l'on recense près de 500 000 jeunes travailleurs au Québec, cela signifie que 375 000 d'entre eux n'auraient reçu aucune information ou formation en SST dans le cadre de leur emploi. Difficile d'éviter des risques ou d'appliquer des pratiques de travail sécuritaires si on ne les connaît pas. Vous vous demandez peut-être si la formation fera réellement une différence ? J'aimerais ajouter ici une autre donnée intéressante, toujours tirée de l'étude de l'ACATC.

À la suite de la formation reçue de leur employeur :

- 87 % des jeunes ont mis en pratique ce qu'ils avaient appris.

1. Étude : forum des jeunes au travail, Ipsos-Reid, Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC).

2. CSST. La prévention j'y travaille – Portrait des jeunes 2005 (24 ans ou moins), mai 2006, 20 p.

La formation peut donc avoir une influence importante sur les pratiques de travail des jeunes. Le temps et les ressources alloués à la formation constituent, de toute évidence, un investissement rentable. Mais peut-on aller encore plus loin ? Certainement. Comment ? En laissant tomber certains stéréotypes à l'égard des jeunes et en vous intéressant à leurs besoins au moment d'intégrer un nouvel emploi dans votre entreprise.

LES ATTENTES DE JEUNES EN SST À L'ÉGARD DE LEUR EMPLOYEUR

Présenté dans le cadre d'un colloque organisé par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), le document vidéo : « Les jeunes et la SST : qu'ont-ils à nous apprendre... si on veut qu'ils apprennent » nous fait découvrir trois jeunes, au début de la vingtaine. Ceux-ci travaillent au sein d'entreprises de différents secteurs. Une première personne œuvre, dans une librairie, une deuxième dans un restaurant et une troisième dans une boutique de vêtements pour dames. Leurs motivations à travailler se révèlent semblables : évidemment, le besoin de gagner leur vie, mais aussi le plaisir, les défis à relever et le désir d'aider la clientèle.

Un des points forts de la vidéo est le moment où ils sont confrontés à un préjugé solidement ancré relativement à cette génération, soit : la témérité. Répondant du tac au tac et un peu choqués de la remarque, ils mentionnent que le problème découle de l'attitude des employeurs. Heureusement, ils ne restent pas en mode confrontation et proposent rapidement des éléments de solutions, à la portée de tout employeur. (Laisser de côté les préjugés à leur égard et s'intéresser aux façons de mieux agir

la prochaine fois, voilà une approche qui mérite considération !)

En effet, ces jeunes se disent très intéressés par leur emploi. Comme ils avouent ne pas s'y connaître en SST, ils souhaitent voir leur employeur les sensibiliser à la santé-sécurité. Ils manifestent clairement le besoin de mieux connaître leurs droits et leurs obligations dans ce domaine. De plus, ils mentionnent avoir été confrontés régulièrement à des situations où ils ne savaient pas trop comment s'y prendre : s'agissait-il d'une situation à risque ? Était-ce le bon équipement pour effectuer le travail ? Ils aspirent tous à une plus grande ouverture, à des discussions sur les questions de SST, de même qu'à des occasions pour soumettre leurs suggestions d'amélioration en SST.

L'INTÉRÊT ACCORDÉ
À LA SANTÉ ET À LA
SÉCURITÉ DU TRAVAIL
DÈS L'ENTRÉE EN
FONCTION, JUMELÉ
À DE LA FORMATION,
COMPORTE UN
AUTRE AVANTAGE.

Au moment où il leur est demandé ce qui a été réalisé concrètement au sujet de la SST, seuls les responsables de la librairie mentionnent les rôles et les responsabilités en santé-sécurité de l'employeur et des employés. On leur a également présenté la politique en SST et les règles entourant le harcèlement psychologique. Pour les deux autres jeunes (restaurant et boutique de vêtements), l'accueil s'est limité aux aspects liés aux tâches à accomplir et au fonctionnement de l'entreprise. À la boutique

de vêtements pour dames, bien que les questions de SST n'aient pas été directement discutées, la jeune femme a spécifié qu'il y avait un bon climat d'entraide au moment de déplacer des boîtes de marchandises.

Somme toute, de telles attentes sont relativement faciles à combler. Si l'information transmise dès le début du travail est accompagnée d'une formation active, et au cœur de l'action, comme c'est le cas dans les sessions d'entraînement à la tâche, chaque jeune aura la chance de mieux connaître les risques auxquels il peut être exposé. Et, surtout, il pourra maîtriser des pratiques de travail sécuritaires.

LA FORMATION ET LA QUALITÉ DES COMMUNICATIONS ENTRE LES JEUNES ET LEUR SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

L'intérêt accordé à la santé et à la sécurité du travail dès l'entrée en fonction, jumelé à de la formation, comporte un autre avantage. En effet, cela favorise, entre le nouvel employé et son supérieur immédiat, des communications plus ouvertes pour aborder les problématiques de SST dès le départ. La qualité de ces échanges entre employé et employeur s'avère essentielle. À ce sujet, voici un autre résultat intéressant de l'étude. ...➔

LORS DE L'ACCUEIL DES JEUNES, CONCILIER ATTENTES ET PRATIQUES DE GESTION : PLUS FACILE QUE VOUS LE CROYEZ !

Si les jeunes constataient une situation susceptible de nuire à leur santé ou à leur sécurité :

- 75 % feraient part de leurs inquiétudes à leur supérieur immédiat
- 56 % demanderaient conseil à leur famille, à leurs collègues de travail ou à des amis, pour savoir comment réagir avant de continuer à travailler dans un tel contexte
- 47 % refuseraient d'accomplir la tâche tant que la situation présenterait des risques
- 22 % quitteraient leur emploi si leur employeur ne corrigeait pas le problème sans délai

Ces pourcentages nous indiquent que plusieurs jeunes ont des attitudes qui contribuent à leur santé et à leur sécurité, et qu'ils prendraient différentes mesures pour corriger les situations à risque. Toutefois, les résultats nous révèlent également qu'une part importante des jeunes pourraient, pour toutes

sortes de raisons, continuer d'exercer leur travail, malgré les risques auxquels ils s'exposeraient. Ce changement d'attitude doit s'initier à travers la démarche d'accueil et d'intégration des jeunes afin que l'entreprise s'assure de limiter, le plus possible, les risques de blessures.

LE CONTENU DE L'INFORMATION ET DE LA FORMATION À LEUR INTENTION CONSTITUE UN ENJEU.

LE CONTENU D'UN PLAN D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

Le contenu de l'information et de la formation à leur intention constitue un enjeu quant à la réussite de l'accueil et de l'intégration sécuritaire des jeunes en entreprise. Toutefois, c'est une dé-

marche qui se planifie. Plusieurs ressources, outils et références peuvent vous être des plus utiles. Le Centre patronal est là pour vous aider. Sa formation « Jeunes et nouveaux : bien les accueillir et les former », vous propose un plan d'accueil et d'intégration où l'on aborde les étapes stratégiques afin de bâtir un plan d'accueil personnalisé, répondant à vos besoins. Pensez donc à vos nouveaux travailleurs !

PARTEZ GAGNANT

Si votre programme d'accueil des jeunes comporte des aspects liés à la SST, si vous démontrez que la SST fait effectivement partie de vos valeurs, et que votre démarche pour qu'ils intègrent les pratiques de travail sécuritaires est structurée, vous mettrez toutes les chances de votre côté pour avoir, à votre disposition, des jeunes sensibilisés à l'importance de la SST, et à celle de leurs collègues de travail. Le tout, pour le plus grand bénéfice de chacun ! ☺



JEUNES ET NOUVEAUX : BIEN LES ACCUEILLIR ET LES FORMER

De nouveaux employés entreprennent leur premier jour de travail. Comme superviseur, vous devez voir à les former relativement à leur tâche et sur les aspects de la SST. Cette formation vous permettra d'approfondir les points suivants :

- la génération « Y »
- le plan d'accueil et d'intégration des nouveaux employés
- l'entraînement à la tâche et aux aspects SST
- l'évaluation des résultats et le suivi

Consultez, dès aujourd'hui, le www.centrepatronalsst.qc.ca, section *Leadership SST*.

LES GÉNÉRATIONS : INÉGALES AU TRAVAIL



PAR **Isabelle Lessard**

La population québécoise vieillit ! Presque toutes les semaines on entend ou lit des reportages sur le sujet.

Pas étonnant puisque les *babyboumeurs* (soit les personnes nées entre 1946 et 1965), qui constituent un sous-groupe important de la population, sont maintenant âgés de 45 à 64 ans. Cette particularité démographique, présente dans tous les pays industrialisés, aura graduellement des répercussions, notamment sur les finances publiques, les systèmes de santé, les transports, l'emploi et, bien sûr, en santé et sécurité du travail.

Or, dans les milieux de travail, tous les groupes d'âge ne sont pas égaux. N'ayez crainte, ce n'est pas en termes de droits et obligations. Cela se traduit dans différentes données statistiques.

Même si une série de chiffres peut, *a priori*, en décourager plus d'un, nous vous invitons à continuer votre lecture, car nous tenterons de dynamiser le tout. Notre objectif : vous aider à saisir le portrait général et à comprendre ce qui se passe (et se passera) dans votre milieu de travail. C'est par le biais d'un jeu-questionnaire (Vrai ou Faux) que vous seront présentées les données les plus pertinentes.

TOUS LES GROUPES D'ÂGE NE SONT PAS ÉGAUX.

DÉFINITIONS

Avant de vous soumettre la première question, nous jugeons utile de vous donner quelques définitions sans toutefois se prendre trop au sérieux !

Les **VRAIS JEUNES** : bien que l'on puisse être jeune de cœur, pour les fins de notre exercice, les **VRAIS JEUNES** entrent sur le marché du travail, souvent à temps partiel. Ils sont âgés entre 12 et 24 ans. On les nomme aussi la génération C.

Les **MOINS JEUNES** : encore jeunes et fringants, les **MOINS JEUNES** ont généralement acquis une certaine expérience des milieux de travail. Ils ont de 25 à 34 ans (génération Y).

Les **MATURES** : en pleine progression dans leur carrière, ils ont de l'expérience, des compétences et encore beaucoup d'avenir. Les **MATURES** ont entre 35 et 44 ans (génération X).

Les **JEUNES BOUMEURS** : que cela leur plaise ou non, ils portent l'étiquette de *babyboumeurs* depuis fort longtemps. Mais comme ils se trouvent à la fin de cette cohorte et qu'ils veulent se différencier de ceux qu'ils qualifient de vrais boumeurs, nous les nommerons **JEUNES BOOMEURS**. Ils rêvent encore de *Liberté 55* et ont de 45 à 54 ans.

Les **BOUMEURS MATURES** : ceux-là n'y échappent pas. Ils se souviennent de *Terre des hommes* et des manifestations étudiantes de mai 68. Ils sont souvent en fin de carrière, mais certains songent à continuer encore un peu. Les **BOUMEURS MATURES** ont entre 55 et 64 ans.

Les **RETRAITÉS** : recevant leur chèque mensuel de pension de vieillesse, la plupart ont cessé d'exercer des activités professionnelles. Mais certains **RETRAITÉS** continuent de travailler, par choix ou par nécessité, ou encore reviennent sur le marché du travail. Ils ont plus de 65 ans. ...➔

QUAND ON SE COMPARE...

Plusieurs études décrivent le vieillissement de la population active au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde. Commençons d'abord par regarder ce qu'il en est.

1. Le vieillissement de la population québécoise est dû à la combinaison de deux facteurs, soit la baisse de la fécondité et l'augmentation de la longévité.

Vrai Faux

VRAI. Le niveau de fécondité au Québec est inférieur au seuil de renouvellement de la population québécoise, tandis que l'espérance de vie s'est fortement accrue au cours des dernières décennies. Résultat : le Québec vieillit !

2. Actuellement, la population en âge de travailler (15 à 64 ans) est plus élevée au Québec que dans les autres pays industrialisés.

Vrai Faux

VRAI. Les données de Statistique Canada nous indiquent qu'en 2008, 69 % de la population était en âge de travailler, ce qui est la proportion la plus importante des pays industrialisés recensés. À titre d'exemple, ce taux était de 67 % aux États-Unis, de 64 % au Japon et de 65 % à travers le monde. L'Europe et le Canada obtenaient des taux identiques à celui du Québec, soit 69 %.¹ Toutefois, il est prévu que le déclin de la population en âge de travailler s'amorcera à compter de 2013. C'est donc pour demain !

3. Le nombre de RETRAITÉS est plus bas au Québec que dans tous les autres pays industrialisés.

Vrai Faux

FAUX. Malgré une forte proportion de la population en âge de travailler, le Québec compte actuellement une proportion relativement élevée de personnes de plus de 65 ans, soit 15 %. Ce nombre n'est que de 8 % pour l'ensemble des pays, de 13 % aux États-Unis et de 14 % pour l'ensemble du Canada. On remarque toutefois que le Québec compte moins de personnes de 0 à 14 ans que dans bien d'autres pays, ce qui n'est pas étonnant avec notre taux de fécondité très bas.

PLUS SOUVENT, MAIS MOINS LONGTEMPS, ET VICE-VERSA !

On découvre, dans le portrait des lésions professionnelles, des variations importantes entre les générations. Testez vos connaissances !

4. Les BOUMEURS (JEUNES ET MATURES) se blessent plus que les autres groupes de travailleurs puisque leurs capacités physiques (vision, force, souplesse, etc.) sont à la baisse.

Vrai Faux

FAUX. Bien que certaines capacités physiques diminuent avec l'âge, les données statistiques des lésions professionnelles analysées en 2000-2002, en tenant compte de la proportion de la main-d'œuvre et d'un travail équivalent temps complet (ETC), révèlent que le taux de fréquence ETC est de 3,6 % chez les travailleurs de 45 ans et plus, comparativement à 4,3 % pour l'ensemble des travailleurs.⁴ L'âge serait-il compensé par le savoir-faire acquis au fil des ans ? Ou encore, le travail plus difficile est-il effectué par une main-d'œuvre plus jeune ? La réponse est peut-être un mélange des deux facteurs.

5. En santé-sécurité, il faut porter une attention particulière aux JEUNES travailleurs.

Vrai Faux

VRAI. Toutes proportions gardées, les jeunes travailleurs se blessent plus que leurs aînés. En effet, le taux de fréquence ETC chez les 15 à 24 ans était de 5,8 % en 2000-2002 (souvenons-nous qu'il était de 4,3 % pour l'ensemble des travailleurs).⁴ Inexpérience, manque de formation, méconnaissance des risques, absence d'encadrement peuvent être des facteurs expliquant le taux d'accidents plus élevé chez les jeunes.

6. En moyenne, la gravité des lésions est la même pour tous, quelle que soit la catégorie d'âge des travailleurs.

Vrai Faux

FAUX. Il existe une augmentation de la gravité selon l'âge des travailleurs. Celle-ci se mesure généralement par la durée d'absence. Ainsi, la durée moyenne d'indemnisation était, toujours en 2000-2002, de 35 jours pour les 15-24 ans, de 71 jours pour l'ensemble de la main-d'œuvre et de 92 jours pour les plus de 45 ans. Les boumeurs se blessent donc moins, mais les lésions durent plus longtemps et sont plus couteuses.

1. MARTEL, Laurent (Statistique Canada). *Vieillessement de la main-d'œuvre du Québec au cours des 25 prochaines années*, colloque IRSST, 27 octobre 2009.

2. *Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2008-2017*, Emploi Québec, Information sur le marché du travail, 2008, 36 p.

3. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec – Édition 2009*, Emploi Québec, Information sur le marché du travail, 2009, 41 p.



7. Toutes proportions gardées, la partie du corps (siège de la lésion) la plus fréquemment atteinte est le dos chez tous les travailleurs, quel que soit leur âge.

Vrai Faux

VRAI. En analysant les données de 2000-2002, les chercheurs de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) ont observé que 26,3 % des lésions, des travailleurs de 45 ans et plus, se situaient au dos, comparativement à 27,6 % chez les 15-44 ans. Les données sont donc très comparables.

Par contre, on observe une différence, en fonction de l'âge, pour certains « genres d'accidents ». À titre d'exemple, 8,6 % des accidents chez les 45 ans et plus résultent d'une chute au même niveau, tandis que cette proportion n'est que de 5,8 % des accidents chez les moins de 45 ans.⁵

QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR ?

8. Les JEUNES BOUMERS et les VIEUX BOUMERS occupent et continueront de constituer une forte proportion de la population active au Québec.

Vrai Faux

VRAI. 42 % de la population en âge de travailler se retrouve dans la catégorie des BOUMERS, JEUNES et VIEUX, ce qui est le taux le plus élevé des pays industrialisés. Les données de Statistique Canada révèlent une hausse importante de la proportion de travailleurs âgés de 45 ans et plus au sein de la population active depuis 1981, mais cela ne devrait plus progresser dans l'avenir. Selon le démographe Laurent Martel, d'ici une dizaine d'années, près d'une personne sur cinq pourrait être âgée de 55 ans ou plus au sein de la population active du Québec.¹

4. DUGUAY, Patrice et coll. *Lésions professionnelles indemnifiées au Québec en 2000-2002*. 1- Profil statistique par activité économique, IRSST, 2008, 142 p.

5. DUGUAY, Patrice (IRSST). *Portrait statistique des lésions professionnelles indemnifiées par groupe d'âge et catégorie professionnelle*, colloque IRSST, 27 octobre 2009.


9. Les RETRAITÉS contribueront à maintenir la croissance de l'emploi les prochaines années.

Vrai Faux

VRAI ET FAUX. Voilà une question piège ! Ce sera vrai pour les quelques prochains sept ans seulement. En effet, il est prévu que les aînés (RETRAITÉS) contribueront à la croissance de l'emploi jusqu'en 2017, année où il est prévu que le marché du travail québécois atteindra sa limite de capacité à accroître l'emploi. En attendant, les estimations d'Emploi Québec sont à l'effet qu'en 2017, quelque 100 000 emplois de plus qu'en 2007 seront occupés par des personnes de plus de 65 ans. Cette croissance des RETRAITÉS sur le marché du travail étant déjà amorcée (en 2008, 71 900 emplois étaient comblés par des personnes de plus de 65 ans³), il est plus que temps d'ajuster les milieux de travail à cette réalité.

L'ACCROISSEMENT DE L'ÂGE MOYEN DE LA MAIN-D'ŒUVRE, AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES, DEVRAIT AMENER UN CHANGEMENT DANS LE PORTRAIT DES ACCIDENTS.

Vous avez maintenant un meilleur portrait de la main-d'œuvre québécoise et savez à quoi vous attendre dans les prochaines années. Mais que conclure de toutes ces données ? L'accroissement de l'âge moyen de la main-d'œuvre, au cours des prochaines années, devrait amener un changement dans le portrait des accidents, et un allongement des durées d'absence pour cause de lésion professionnelle. N'attendez pas d'être confronté à des problèmes en raison du vieillissement pour réagir. Profitez de la connaissance de vos milieux de travail pour prévenir les lésions, quelle que soit la composition de votre main-d'œuvre.

Note – L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) rend disponibles, sur son site Internet, à l'adresse www.irsst.qc.ca, des conférences présentées lors de son colloque annuel, du 27 octobre 2009, sur le vieillissement de la main-d'œuvre et la SST. 

ÊTES-VOUS PRÊT À INTÉGRER LA GÉNÉRATION C AU TRAVAIL ?



PAR Francine Gauvin

Un jeune candidat se présente à l'entrevue avec son « iPod » dans sa poche de droite, son « BlackBerry » dans sa main gauche et son ordinateur portable dans un sac en bandoulière. Intérieurement, vous vous demandez s'il n'utilisera pas ces appareils pendant les heures de travail !

Autour de vous, que ce soit dans le métro ou dans la plupart des cafés qui avoisinent les campus universitaires, les jeunes utilisent de plus en plus les nouvelles technologies, par ricochet, ces pratiques devraient devenir omniprésentes dans nos milieux de travail.

Une nouvelle génération s'apprête à introduire le marché du travail et, comme on le sait, chaque génération a des caractéristiques qui lui sont propres. Cette génération montante s'appelle la génération C. Pourquoi C ? C pour : communiquer, collaborer, créer à l'aide des technologies de l'information (TI). Cette génération s'abreuve d'Internet, plus que les générations antérieures.

LA GÉNÉRATION C

Ce terme aurait été utilisé, la première fois, par les rédacteurs du site Internet Trendwatching.com, en 2004. L'expression « Génération C » fait référence aux jeunes utilisateurs qui alimentent le Web de textes, de photos et de vidéos. Le centre des médias de l'*American Press Institute* décrit d'ailleurs la génération C comme étant celle qui « crée, produit et participe à l'information transmise dans une société branchée ». L'expression a aussi été reprise sur d'autres sites Internet, où le C fait référence, en anglais, à *computer, click, connected...*¹

Au Québec, les « C » représentent 1,3 million de jeunes nés entre 1984 et 1996 (16,3 % de la population québécoise). Ils ont grandi avec les technologies de l'information : jeux vidéo, ordinateur (*Internet, Facebook, Twitter...*), cellulaires et autres *gadgets* informatiques. Une génération qui s'adapte rapidement aux changements technologiques et y participe ! D'ici 10 ans, ces jeunes constitueront 45 % des travailleurs du Canada.

ÊTES-VOUS PRÊT À LES ACCUEILLIR ?

C'est en partie pour répondre à cette question, qu'en 2008, le Centre francophone d'information des organisations (CEFRIO)² a démarré la plus vaste enquête jamais réalisée, au Québec, sur l'utilisation des technologies

de l'information par les jeunes de 12 à 24 ans, et la manière dont ceux-ci perçoivent le monde et s'y comportent. Selon l'enquête « Génération C », 74 % des 2020 jeunes interrogés possèdent « personnellement » un ordinateur de bureau ou un ordinateur portable; 65 % détiennent une console de jeu; 89 % disposent d'un iPod ou d'un lecteur MP3 et 39 % ont un téléphone cellulaire.

D'ICI 10 ANS,
CES JEUNES
CONSTITUERONT
45 % DES TRAVAILLEURS
DU CANADA.

Les résultats de l'enquête et les discussions tenues en octobre 2009, à Québec, pendant le colloque international « Génération C », montrent que la société québécoise est en train de s'enrichir de toute une génération de grands utilisateurs d'Internet et des technologies de l'information (TI). Cette forte utilisation du Web se répercute déjà à l'école, dans la consommation, au travail et comme futur citoyen, ce qui forcera les organisations québécoises à apporter des changements majeurs à certaines de leurs pratiques.

CE N'EST PAS PARCE QU'ILS PASSENT BEAUCOUP DE TEMPS DEVANT L'ÉCRAN QU'ILS SONT INACTIFS !

Au contraire, l'étude démontre que plus ils sont actifs dans les réseaux, plus ils participent, plus ils créent des contenus, selon M. Vincent Tanguay, vice-président, Innovation et Transfert, Québec, CEFRIO. Voici quelques résultats issus des différents volets couverts par l'étude.

1. DION-VIENS, Daphnée. *Après la Y, place à la génération C*, Le Soleil cyberpresse.ca.

2. CEFRIO. *Génération C, Les 12-24 ans – Moteurs de transformation des organisations*, rapport synthèse, décembre 2009.

USAGES D'INTERNET

De manière générale, 85 % des jeunes interrogés cherchent de l'information dans la toile ou communiquent par courriel. 74 % répondent qu'ils ont clavardé avec des camarades, 72 % disent qu'ils ont écouté de la musique en ligne et 62 % visitent des sites de réseautage comme *Facebook* ou *MySpace*. Les grands utilisateurs d'Internet sont souvent des garçons (18 à 24 ans) qui naviguent plus de 20 heures par semaine. Les Québécois de 12 à 24 ans se servent surtout d'Internet pour communiquer les uns avec les autres, se divertir ou s'informer. La proportion de ceux qui l'utilisent à des fins plus avancées, pour créer ou diffuser eux-mêmes de nouveaux contenus, est nettement plus faible.

Comme ces jeunes semblent privilégier Internet comme moyen de communication, il faudra en tenir compte dans le choix de vos outils de communication en SST.

ÉDUCATION

Internet constitue aussi un outil de travail important pour les élèves. En effet, 95 % l'utilisent au moins une heure par semaine pour effectuer leurs travaux scolaires. Les 2/3 des jeunes de 12 à 24 ans se servent de l'Internet trois fois ou plus par semaine, dans le cadre de leurs études, et le tiers (33 %) y recourt plus de six heures hebdomadairement.

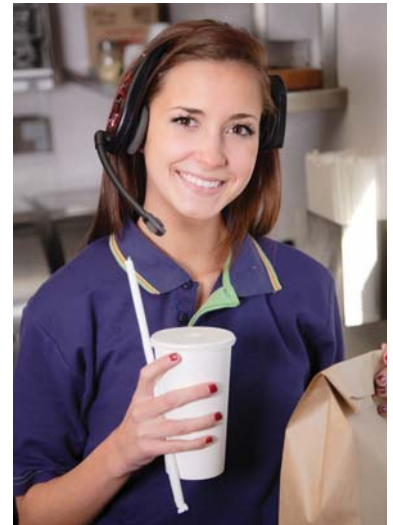
Puisque les jeunes utilisent l'ordinateur à l'école, on peut déjà anticiper que leur formation en milieu de travail ne peut plus se réaliser selon des modes traditionnels d'apprentissage. Il est donc temps de songer au e-learning.

TRAVAIL

Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2014, le Québec comptera plus de 1 million de jeunes de 20 à 29 ans qui se retrouveront sur le marché du travail. Les employeurs devront se préparer à l'arrivée massive de ces jeunes qui ont grandi avec Internet, et développer des outils de gestion adaptés à leur mode de communication, que ce soit pour l'embauche ou en cours d'emploi. Déjà, dans les stratégies de recherche d'emploi, les jeunes utilisent majoritairement Internet et on voit que les entreprises se sont adaptées.

LE MILIEU DU TRAVAIL DEVRA S'ADAPTER AFIN D'ATTIRER CES JEUNES TRAVAILLEURS.

Au travail, selon M^{me} Tammy Erikson, une experte américaine réputée dans le domaine de la gestion des ressources humaines : *un jeune diplômé très familier avec les outils Web, le cellulaire, et qui a l'habitude d'utiliser un réseau social comme Facebook, sait très bien qu'il est possible d'effectuer efficacement un travail à distance*. En effet, 40 % des jeunes interrogés affirment que la flexibilité des horaires et la possibilité de faire du télétravail sont des facteurs qu'ils considèrent lorsqu'ils cherchent un emploi.



MÉTHODES D'APPRENTISSAGE

Lorsqu'on demande aux jeunes Québécois, de 16 à 24 ans, quelles sont les deux méthodes qu'ils aimeraient le plus voir leur employeur utiliser pour les former, 74 % répondent qu'ils voudraient être accompagnés par un « mentor » ou un tuteur présent sur place, 37 % souhaiteraient que leur organisation utilise Internet ou des contenus multimédias, et 32 % apprécient l'utilisation de manuels conventionnels. En outre, seulement 20 % des « C » aimeraient que leur employeur recoure à des simulations ou à des jeux vidéo pour leur transmettre les connaissances dont ils ont besoin.

L'AVENIR...

Dans seulement cinq ans, une forte proportion d'entre eux seront actifs sur le marché du travail. Le milieu du travail devra s'adapter afin d'attirer ces jeunes travailleurs, dont l'usage abondant des technologies de l'information aura un impact sur leurs compétences, ainsi que sur leurs attentes. Déjà, des entreprises utilisent des moyens non traditionnels pour faire part de la disponibilité de leurs emplois. Elles ont dû mettre en place des pratiques de gestion correspondant aux valeurs de cette génération. Et, chez vous, qu'en est-il ? La gestion, la communication et l'intégration de la santé et de la sécurité seront-elles alors ajustées à cette nouvelle génération ? ↻

CONTRAIREMENT À LA BEAUTÉ, L'IRR A UN ÂGE !



PAR André Cardinal

En cas de lésion professionnelle, les travailleurs ont droit aux avantages prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Entre autres, ils peuvent recevoir des indemnités de remplacement du revenu (IRR). Mais puisque ce numéro porte spécifiquement sur les travailleurs aux extrémités du spectre de l'âge, traitons des particularités les concernant !

QUI EST COUVERT PAR LA LOI ?

Toute personne qui, pour un employeur, effectue un travail en échange d'une rémunération en vertu d'un contrat de travail est couverte par la LATMP¹. Cela comprend, bien sûr, les jeunes, qu'ils soient étudiants ou non, travailleurs à temps plein ou à temps partiel, et les moins jeunes : semi-retraités, retraités ou âgés de 109 ans !

À cette règle de base, se greffent quelques particularités. Un étudiant en stage non rémunéré n'est pas un travailleur, car il ne reçoit aucune rémunération. Cependant, il est couvert par la LATMP, car il est considéré à l'emploi de l'établissement d'enseignement à l'origine du stage². Cependant, dès qu'il y a rémunération, le stagiaire devient travailleur ! Attention, donc, aux cadeaux remis à vos stagiaires, car ils pourraient être considérés comme une forme de rémunération.

La notion de rémunération se révèle importante pour identifier si une personne est un travailleur. Ainsi, si votre « vieux père » vous donne un généreux et « bénévolé » coup de main dans l'entreprise familiale que vous avez reprise – afin de s'assurer que vous ne gâchez pas ses 40 ans de travail ardu ! –, il ne sera pas assuré en cas de lésion. Pour la Commission de

la santé et de la sécurité du travail (CSST), il est un bénévolé³.

COMBIEN ÇA PAIE ?

En cas d'incapacité à exercer son emploi, tout travailleur a droit à son salaire pour la journée au cours de laquelle survient l'accident. Au besoin, il recevra, par la suite, des IRR représentant 90 % de son salaire net pour les journées d'incapacité pendant les 14 premiers jours⁴.

Si l'absence se poursuit la 15^e journée et les jours suivants, le travailleur recevra une IRR calculée à partir de son revenu annuel (90 % de son revenu net annuel, mais avec une limite de salaire assurable de 62 500 \$ en 2010). Ici, une exception s'applique cependant. L'IRR que recevra un travailleur, qui est également étudiant à temps plein, dépendra de son âge. L'article 80 de la LATMP prévoit que s'il est mineur au moment de la lésion, son IRR sera de 92 \$ par semaine (en 2010). S'il est âgé de 18 ans et plus, l'IRR sera calculée sur la base du salaire minimum. L'étudiant peut obtenir des IRR plus élevées s'il démontre à la CSST qu'il a eu des revenus passés plus élevés. L'indemnité pourra également être révisée à l'âge de 21 ans.

Pour l'étudiant en stage non rémunéré, c'est la CSST qui l'indemniserait directement et, dès le départ, en fonction des règles de l'article 80 de la LATMP.

EXISTE-T-IL UNE FIN À L'IRR ?

Plusieurs événements peuvent mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) : la reprise du travail, le début d'une assignation temporaire, etc. Mais puisqu'on discute des jeunes et des moins jeunes, explorons ce qui les concerne plus particulièrement.

D'abord, est-ce que le fait de prendre sa retraite met fin au versement des IRR ? Pas nécessairement ! Imaginons

la situation où la personne, actuellement en arrêt de travail, avait déjà prévu prendre sa retraite avant la survenance de sa lésion et que celle-ci ne peut être reportée (compte tenu des règles du régime de retraite ou de la convention collective). Dans ce cas, au moment de sa retraite, elle continuera à recevoir ses IRR (auxquelles s'ajoutent ses revenus de retraite). Le versement des IRR cessera normalement lorsque le travailleur aura retrouvé sa capacité à occuper son emploi professionnel. D'autres situations pourraient mener à une conclusion différente selon les caractéristiques du cas. La situation pourrait être différente si une assignation temporaire est interrompue par la prise de la retraite. Par exemple, si le travailleur choisit de prendre sa retraite alors que celle-ci pourrait être reportée et que, ce faisant, il met volontairement fin à son assignation temporaire... le versement des IRR devrait cesser. Précisons qu'un retraité retourné sur le marché du travail pourra, évidemment, recevoir des IRR s'il subit une lésion professionnelle.

Dans tous les cas, le versement des IRR cessera à l'âge de 68 ans. Le montant versé sera progressivement réduit à partir du 65^e anniversaire de naissance⁵. Si le travailleur est âgé d'au moins 64 ans au moment de sa lésion, il recevra pendant un an ses IRR au complet, puis la CSST appliquera ses mécanismes de réduction. Pour les étudiants, la reprise des études met généralement fin au versement des IRR.

Les jeunes et les moins jeunes ont plusieurs particularités, cela est également vrai au chapitre des IRR versées par la CSST. Nous avons tracé un portrait général des règles en matière d'indemnisation pour ces clientèles. Le *Recueil des politiques en matière de réadaptation-indemnisation*⁶ de la CSST contient beaucoup de renseignements supplémentaires. S'y référer peut être utile ! ☺

1. Éléments de la définition de « travailleur » à l'article 2 de la LATMP.

Quelques exceptions existent : dirigeant, domestique, etc.

2. Article 10, LATMP.

3. Article 13, LATMP. Il est possible, pour un employeur, d'assurer ses travailleurs bénévoles à la CSST.

4. Une méthode de calcul particulière permet de déterminer, de façon précise, cette indemnité. Le Centre patronal offre une formation à ce sujet : *Le calcul de l'indemnité pour les « 14 premiers jours »*.

5. Article 56, LATMP.

6. http://www.csst.qc.ca/portail/fr/publications/poL_readap_indem6.htm, nouvelle version du 1^{er} novembre 2009.

« RESTER JEUNE, C'EST DANS LA TÊTE ! »



PAR Isabelle Gagnon

Vous êtes chez votre quincailler préféré, dans l'allée de la plomberie et vous êtes très embêté ! Vous auriez besoin de conseils... Vous entendez : « Puis-je vous aider ? » L'employé qui s'adresse à vous est affable, a la chevelure grise, quelques pattes d'oie autour des yeux. Ce vendeur est une véritable mine d'or de renseignements ! Vous apprenez que dans son « ancienne vie », il a travaillé 35 ans à titre de plombier. Comme dirait l'autre, « il connaît son affaire ! ». Cette quincaillerie, comme plusieurs autres entreprises, mise sur le savoir-être et le savoir-faire des aînés pour servir la clientèle.

à des groupes d'âge plus jeunes et l'absentéisme, en général, est plus bas. Toutefois, avec, comme toile de fond, une condition physique déficiente et la présence de maladies chroniques (cardiovasculaires, haute tension artérielle, cholestérolémie, diabète, etc.), les blessures qu'ils s'infligent, souvent à la suite d'une chute, sont plus sévères. Par conséquent, la période de rétablissement (ou de consolidation) est souvent plus longue et les restrictions, quant à leur mobilité, plus strictes, ce qui rend plus complexe l'assignation temporaire. En tant que gestionnaire, vous associez cette perte de temps à des facteurs de chargement plus élevés et... à une facture plus salée ! Des études américaines² tendent à conclure qu'il y aurait un lien significatif entre le « vieillissement actif » et l'augmentation des coûts d'indemnisation et de traitements en matière de santé professionnelle.

LES PERSONNES DE PLUS DE 55 ANS SONT MOINS À RISQUE DE SE BLESSER AU TRAVAIL.

S'il s'avère que les accidents du travail soient moins fréquents chez le groupe d'âge des 55 ans et plus, il en est tout autrement pour les maladies professionnelles. La littérature l'explique notamment par la fidélisation de cette génération envers leur employeur. En ayant très peu changé d'emploi au cours de leur parcours professionnel, l'exposition à certains produits chimiques, aux radiations, au bruit, à des postures de travail contraignantes, à la répétitivité du travail, etc., s'est échelonnée sur plusieurs années, et ce, avant que des données épidémiologiques ne démontrent les risques associés. Or il est fréquent que les symptômes et les signes des maladies professionnelles prennent jusqu'à quinze ou vingt ans avant de se manifester. Donc, elles commencent à peine à être diagnostiquées.

GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE VIEILLISSANTE : DES MESURES PRÉVENTIVES ET CORRECTIVES

Plus que jamais, un tel contexte crée le besoin de mettre sur pied une stratégie de gestion qui s'appuie sur des mesures préventives et correctives, surtout si votre entreprise œuvre dans les secteurs primaire ou secondaire (secteurs particulièrement à risque).

D'une part, appliquer des mesures préventives sous-tend détecter précocement des contraintes professionnelles et des mécanismes d'usure, afin d'éviter un vieillissement prématuré causé par les impacts du travail. Cette approche managériale globale bénéficiera aux jeunes et aux moins jeunes, en préservant les salariés dès leur arrivée au sein de l'entreprise et en gardant la main-d'œuvre en emploi.

D'autre part, il est évident que la proportion de personnes souffrant de déficits, quant à leur capacité de travail, et à des dysfonctionnements, liés à la dégradation de certains indicateurs de santé, croît avec l'âge. Par conséquent, certaines mesures correctives, spécifiques aux salariés seniors, peuvent s'avérer nécessaires afin de réduire leurs risques de blessure. Cela peut signifier devoir aménager différemment l'environnement de travail, modifier l'organisation du temps de travail, etc.

En outre, pour contrer les problèmes reliés aux maladies chroniques, de plus en plus d'entreprises misent sur l'implantation de programmes promotionnels de bien-être (ex. : la lutte contre l'obésité, l'inactivité physique, le tabagisme, la malbouffe, le stress).



1. Rapport « Faire de notre longévité une richesse », écrit en collaboration avec Mathieu Laberge.

2. « Employing older workers and controlling workers' compensation costs », publié sur le site Internet www.ohiobwc.com/downloads/blankpdf/OlderWorkersPosPaper.pdf (février 2010)

Au mois de janvier 2010, l'ancien ministre provincial, Claude Castonguay¹, a rappelé que le maintien des « boumeurs » sur le marché du travail était essentiel si le Québec voulait éviter une pénurie de travailleurs. Pour inciter au report des départs à la retraite, non seulement les mesures fiscales et les programmes de retraite doivent être révisés, les entreprises doivent également revoir l'organisation du travail, adapter les conditions de travail aux capacités des travailleurs « aînés », changer l'approche de l'employabilité et de l'accessibilité aux formations professionnelles, etc. C'est un euphémisme d'écrire que ce phénomène aura des répercussions majeures sur la gestion des ressources humaines, notamment quant au dossier de la santé et de la sécurité du travail. Attardons-nous sur certains de ces enjeux et envisageons quelques pistes de solutions.

Dans une enquête menée par Statistique Canada entre 1989 et 2003, il a été démontré que les personnes de plus de 55 ans sont moins à risque de se blesser au travail comparativement

« **RESTER JEUNE,
C'EST DANS LA TÊTE !** »

Considérant qu'un lecteur averti en vaut deux, nous désirons émettre une petite mise en garde ! Vous lirez, dans les tableaux³ ci-dessous, une énumération globale, non exhaustive et représentant une tendance générale de certaines limitations liées au processus normal du vieillissement. Notez que les effets du vieillissement varient selon chaque individu. Plusieurs vieillissent chronologiquement, mais cela n'a aucun impact tangible sur leur travail. La personnalité, les expériences vécues, la génétique, etc., sont autant d'éléments pouvant avoir une influence.

Vous constaterez également que plusieurs moyens de contrôle, énumérés ci-dessous, ne sont pas exclusifs aux travailleurs seniors. Ces suggestions d'actions que l'employeur peut initier, pour contrôler les risques et les coûts, s'adressent à des travailleurs de tout âge !

Changements physiques et cognitifs liés au vieillissement	Comment les changements reliés au vieillissement ont un impact sur le travail	Ce que l'employeur peut faire pour minimiser l'impact
AU NIVEAU MUSCULOSQUELETTIQUE : MUSCLES		
<p>La perte de la force musculaire est de 25 % entre 40 et 65 ans.</p> <p>Les muscles perdent de leur tonicité.</p> <p>Les muscles perdent de leur élasticité. Ils sont attachés à des os, donc si le muscle se raccourcit, il provoque une contrainte sur l'articulation. Résultats : usure de l'articulation, limitation de l'amplitude du mouvement, modification de la posture et manifestation de la douleur.</p>	<p>Affecte la capacité à effectuer un travail très exigeant physiquement, mais la force maximale est rarement nécessaire pour exécuter le travail habituel.</p> <p>Utiliser un outil à main standard est plus difficile.</p> <p>Le risque de chute est augmenté.</p> <p>Si le poste de travail exige d'atteindre des objets à distance ou si des mouvements inhabituels (de grande amplitude) sont sollicités, la diminution de la flexibilité peut être source de blessures ou de douleur.</p> <p>Les risques de lombalgie et d'entorse lombaire augmentent (la perte de tonus des muscles abdominaux [entre autres] rend vulnérable la région lombaire).</p> <p>La capacité à suivre une cadence de travail rapide imposée est réduite.</p>	<p>Offrir de l'équipement ou des outils de levage (mécanisé) et de transport pour le matériel.</p> <p>Réduire la quantité, le poids ou la taille des boîtes à manipuler.</p> <p>Entreposer les boîtes, le matériel, etc., à la hauteur de la taille pour faciliter la manipulation.</p> <p>Fournir des outils plus légers avec un long manche pour faciliter la prise et pour éviter de se pencher.</p> <p>Fournir des gants et des souliers antidérapants.</p> <p>Réduire au minimum les mouvements tels que se pencher, s'agenouiller, s'accroupir.</p> <p>Permettre de changer fréquemment de position et réduire les postures statiques de travail.</p> <p>Donner de la formation, entraîner et sensibiliser les travailleurs pour qu'ils développent des techniques de travail sécuritaires, qu'ils adoptent une bonne posture (proscrire la torsion du tronc), qu'ils aient le réflexe d'étirer et de réchauffer leurs muscles avant de commencer le travail.</p>
SYSTÈME CARDIOVASCULAIRE ET RESPIRATOIRE		
<p>La diminution du tissu conjonctif entraîne une perte de la contractilité du muscle cardiaque. Donc, il pompe moins de sang et d'oxygène vers les autres organes.</p> <p>La capacité respiratoire est réduite de 40 % entre 30 et 65 ans.</p> <p>La modification du tissu conjonctif engendre la perte de flexibilité des vaisseaux sanguins et une réduction de leur diamètre.</p> <p>L'accumulation des graisses sur les parois favorise l'athérosclérose. Résultats : risque de haute pression artérielle, risque d'angine et d'infarctus, etc.</p> <p>La diminution du flux sanguin et celle de l'activité des glandes sudoripares (moins de sudation à la surface de la peau) rendent la thermorégulation difficile (maintien de la température interne et ajustement du corps à la température externe). Résultat : moins de tolérance au froid et à la chaleur.</p> <p>L'endurance physique diminue de 15 % entre 30 et 50 ans, et encore de 15 % entre 50 et 70 ans.</p>	<p>Affecte la capacité d'effectuer une tâche demandant un effort physique extrême.</p> <p>La vulnérabilité au coup de chaleur est un risque. Tout comme, à l'inverse, travailler au froid.</p>	<p>Prévoir de l'équipement de levier, etc., pour réduire l'effort physique. Si c'est impossible, des mesures d'accommodement (une réaffectation) doivent être envisagées.</p> <p>La température de l'environnement de travail doit être contrôlée, prendre des mesures de prévention (eau, ventilation, pauses, vêtements adéquats, supervision appropriée).</p> <p>Favoriser le lien de confiance avec les travailleurs et référer à une politique de confidentialité, afin de favoriser les échanges de renseignements tels que l'atteinte d'une maladie chronique, la prise de médicaments pouvant causer des effets secondaires et mettre à risque, etc. Rassurer les travailleurs que l'information sera utilisée uniquement dans le but de leur offrir du support et d'ajuster leurs tâches et leur poste de travail.</p>

3. Documents de référence : « Safe and Healthy : A Guide to Managing an Aging Workforce », publié par l'Alberta Human Resources and Employment (2006); « L'emploi et la santé au travail des seniors en Europe », publié par Eurogip (septembre 2008); « L'emploi et la santé au travail des seniors en Europe », Points de repères, PR 38, INRS, article paru dans Hygiène et sécurité du travail (2009); « Bien vieillir au travail », publié par l'Assurance Maladie et l'INRS (décembre 2009); « Travailleurs vieillissants », accessible sur le site Internet : http://cchst.ca/oshanswers/psychosocial/aging_workers.html (février 2010)

AU NIVEAU MUSCULOSQUELETTIQUE : OS ET ARTICULATIONS

La perte importante de calcium entraîne une diminution de la densité osseuse et une vulnérabilité à l'ostéoporose (les os longs et les vertèbres se fragilisent).

L'usure du cartilage autour des articulations, la perte de lubrification et de son élasticité se manifestent, entre autres, par des raideurs lors des mouvements.

Les ligaments sont moins élastiques et le liquide synovial plus visqueux.

Les tendons deviennent plus rigides (perte de souplesse).

Plus de risques de chute ou de glissade et plus de fractures.

Le raidissement et le ralentissement des déplacements empêchent de suivre une cadence rapide de travail.

La répétitivité et le surmenage peuvent causer un stress au niveau des os, des muscles et des articulations et entraîner des blessures.

La perte du cartilage amène une diminution de la capacité d'absorber les chocs.

En cas de blessure, la période de récupération (ou de consolidation) est allongée.

Limiter le travail en hauteur, les ascensions, la manipulation avec les bras au-dessus des épaules, etc.

Fournir des échelles sécuritaires et installer des barrières de protection dans les endroits à risque.

Désencombrer et entretenir les escaliers, le sol, le stationnement et les autres surfaces.

Favoriser la rotation de tâches.

Limiter l'exposition aux vibrations.

Implanter un programme de bien-être au travail en mettant l'accent sur l'exercice physique.

SYSTÈME SENSORIEL : AUDITIF

La détérioration de l'oreille interne (causée, entre autres, par le vieillissement normal et l'exposition au bruit) altère la perception des sons à haute fréquence (ex. : chant de la cigale). Il s'agit de la *presbyacousie*.

Difficulté à distinguer et à différencier des sources sonores simultanées.

Difficulté à suivre une conversation (ou des directives) dans un environnement avec un bruit de fond.

Les alarmes, les signaux sonores d'une machine, les instructions verbales d'un superviseur peuvent être difficiles à entendre et leurs sources difficilement identifiables.

Réduire le niveau de bruit de fond (ex. : air climatisé) et l'exposition au bruit en fournissant des équipements de protection individuelle (ÉPI), et superviser le port de ceux-ci.

Ne pas utiliser uniquement un système d'alerte sonore – le coupler avec un message visuel, de la vibration ou un signal lumineux.

Parler distinctement et fournir, aux salariés qui doivent communiquer entre eux, un casque de protection auditive à émission – réception.

Planifier des tests de dépistage auditifs.

SYSTÈME SENSORIEL : VISUEL

Voit moins bien les contrastes et la sensibilité à la lumière blanche augmente, expliquant les phénomènes d'éblouissement, etc.

Le temps d'adaptation à l'obscurité augmente (multiplié par 3, entre 20 et 80 ans).

Diminution de l'accommodation (vision de près) et de l'acuité visuelle : à 20 ans, 90 % des gens ont une acuité de 10/10, alors qu'à 50-60 ans, seulement 45 % des gens obtiennent ce résultat.

La lecture à l'écran d'ordinateur et la conduite de nuit sont plus difficiles.

Difficulté à suivre une cible en mouvement, à différencier les couleurs (le bleu et le noir), à déchiffrer l'écriture blanche sur un fond foncé, etc.

Multiplier les sources de lumière, favoriser un éclairage indirect, éviter un éclairage violent (éblouissant) ou dégradé, et fournir un éclairage d'appoint contrôlé par le travailleur.

Diffuser des messages visuels dans les teintes de rouge de préférence et à gros caractères.

Contrôler la vision par des tests réguliers (cataractes, glaucome, acuité visuelle...), particulièrement chez les chauffeurs.

SYSTÈME NEUROLOGIQUE

La transmission des données est altérée ou ralentie à cause de l'atteinte des neurotransmetteurs (moins nombreux et démyélinisation des fibres nerveuses).

Il y a une réduction du flux sanguin au niveau du cerveau.

La diminution de l'ADN pourrait altérer la mémoire à court terme.

Le système vestibulaire (centre de l'équilibre) devient moins réactif.

Difficulté à traiter de nombreuses informations concomitantes ou à effectuer des tâches exigeant simultanément des habiletés motrices et cognitives (activités en tandem).

Les tâches exigeant une vigilance et une concentration sur une longue période de temps deviennent plus à risque.

Diminution de la capacité de réaliser une activité intellectuelle sous pression, le temps de réaction est ralenti (la prise de décisions, l'apprentissage de nouvelles habiletés, les réflexes).

Des réflexes plus lents et la perte d'équilibre favorisent les chutes, ce qui rend difficile le travail sur des surfaces glissantes ou instables.


Éviter de leur confier plusieurs tâches en même temps et minimiser les situations de stress où il faut réagir rapidement (délais trop courts) à une situation imprévue.

Si possible aménager différemment les horaires de travail.

Renforcer les tâches et les habiletés (incluant les réactions à des situations d'urgence) en offrant des cours de rafraîchissement et de la formation basée sur l'aspect pratique.

Confier à un jeune salarié les tâches qui exigent un bon sens de l'équilibre.

Les PME et les grandes entreprises seront confrontées, à court terme, aux enjeux de nature sociale, organisationnelle et médicale liés à l'allongement de la vie professionnelle. Or il ne faut pas considérer le vieillissement

comme un handicap. Il faut plutôt saisir cette opportunité pour améliorer les conditions de travail de tous les salariés et faire en sorte que « bien vieillir au travail » prenne tout son sens. 

L'ESCOUADE JEUNESSE DE LA CSST : PLUS BRANCHÉE QUE JAMAIS SUR LES JEUNES TRAVAILLEURS !



PAR **Dominique Beaudoin**

L'été arrive à grands pas et les étudiants, eux, emboîtent le pas pour occuper des emplois d'été en entreprise ! Plusieurs de ces jeunes ont peu de repères concrets en matière de santé et sécurité du travail. Ils ont besoin d'être sensibilisés aux conséquences d'un accident et à l'importance de leur contribution en prévention. Justement, l'Escouade jeunesse, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), s'y connaît dans ce domaine ! Pour en savoir plus, nous avons d'abord rencontré M^{me} Aline Thérien, chargée de projets, responsable du programme Escouade jeunesse de la CSST. Nous avons aussi discuté avec quelques conseillers en prévention jeunesse de la Commission et, bien entendu, nous avons récolté, pour vous, d'encourageants témoignages d'entreprises qui ont fait affaire avec l'Escouade... Écoutons ce que tout ce beau monde a à nous dire sur le sujet !

CE QU'EST L'ESCOUADE JEUNESSE DE LA CSST...

En 2001, 24 632 cas d'accidents du travail chez les jeunes travailleurs de 24 ans ou moins ont été reconnus à la CSST et, sur ce lot, on comptait de nombreux accidents graves, laissant des séquelles, et 15 décès. C'était beaucoup trop ! Au cours de cette même année, la CSST a mis sur pied son premier plan d'action *Jeunesse* ayant pour objectifs de diminuer les accidents chez les jeunes et les nouveaux travailleurs, et de développer une culture de prévention. Parmi les éléments de la stratégie retenue, on retrouve l'*intégration au travail* dans les entreprises.

Un des moyens mis en branle par la CSST, pour soutenir les efforts des entreprises dans l'intégration des jeunes au travail, est le service de l'Escouade jeunesse. M^{me} Aline Thérien, chargée de projets à la CSST, nous explique que l'Escouade est formée de jeunes, embauchés par la CSST, pour s'adresser à des jeunes travailleurs de 24 ans

ou moins, en milieu de travail. En équipe de deux, ils offrent gratuitement aux entreprises une activité de sensibilisation aux jeunes d'environ 30 minutes, en présence de l'employeur. C'est donc à la suite de l'invitation des entreprises qu'ils peuvent sensibiliser des groupes d'environ dix travailleurs, de la mi-mai jusqu'au début d'août. L'Escouade existe déjà depuis le printemps 2002.

Les objectifs

Ces rencontres visent plusieurs objectifs : que les jeunes travailleurs soient mieux informés en matière de SST, qu'ils soient plus sensibilisés aux risques présents dans leur milieu de travail et qu'ils sachent comment agir pour prévenir les accidents.

Afin de capter l'attention des participants, l'Escouade utilise l'interaction avec les travailleurs pour permettre une meilleure rétention du message, susciter une réflexion et se coller à la réalité du milieu. Et ils ont bien des tours dans leur sac : témoignage vidéo ou histoire vécue, jeux, *quiz*... « Dans les faits, précise M^{me} Thérien, on demande aux jeunes travailleurs de participer en identifiant, notamment, les risques présents dans leur milieu

de travail et les mesures de prévention. De plus, on suggère aux employeurs d'intervenir, pendant la présentation, en rappelant certaines règles de sécurité ou en répondant à des questions. Ainsi, nous favorisons l'échange entre les travailleurs et l'employeur, et la portée du message est plus grande ! »

LES MEMBRES DE L'ESCOUADE : BIEN CHOISIS ET BIEN FORMÉS

On ne prend pas n'importe qui pour effectuer ce travail de sensibilisation auprès des jeunes. Il faut d'abord être étudiant à l'université, inscrit à temps plein dans un baccalauréat. Souvent, on embauche des étudiants en relations industrielles, en communication ou en administration, même si d'autres programmes d'études sont aussi acceptés. Outre le domaine d'étude, les candidats doivent posséder des qualités essentielles : de la facilité à communiquer, le sens de l'organisation, ainsi que la capacité de s'adapter et de travailler en équipe. On favorise aussi les jeunes qui ont des expériences de travail. Les connaissances en SST peuvent être un atout mais ne sont pas essentielles, car le programme de formation leur donne des outils à ce chapitre.



M^{me} Josée Labrecque et M. Marc Dupont, membres de l'Escouade jeunesse, en action !



M^{me} Caroline Kéroack, Escouade jeunesse, M. Mouhamed Thiam, conseiller en prévention jeunesse, et M^{me} Catherine Vézina, Escouade jeunesse.

Leur formation s'échelonne sur deux semaines intensives à Montréal. Comme ils peuvent avoir un impact considérable auprès des jeunes en entreprise, ils sont eux-mêmes bien encadrés. En effet, M^{me} Thérien et son équipe s'affairent à leur donner une vision globale et les outils appropriés en SST. « En bref, soutient-elle, la formation les prépare à être de bons ambassadeurs en matière de SST auprès de leurs pairs. Pour pouvoir les convaincre de l'importance de la prévention des accidents, ils doivent eux-mêmes en être convaincus. »

Les moyens utilisés pendant la formation pour faire comprendre les messages sont très variés. On fait appel à des invités pour amener des exemples concrets. Par exemple, pour bien saisir les causes et les conséquences d'un accident de travail, les formateurs invitent un jeune ayant subi un accident du travail pour leur parler de son vécu. Des spécialistes leur parlent des emplois qu'occupent les jeunes et des risques associés à plusieurs secteurs industriels. Ils effectuent aussi des visites en entreprise, afin de se familiariser avec le monde du travail et de développer un vocabulaire « prévention SST ». Ils apprennent des notions de base en communication et en animation de groupe, préparent leur séance d'information ainsi que la prise de contact avec les employeurs. Une fois la formation complétée, les jeunes sont prêts à partir dans leur région respec-

tive. Ils sont alors pris en charge par des conseillers en prévention jeunesse.

DES RETOMBÉES TRÈS POSITIVES

Bien que M^{me} Thérien nous ait dit que plusieurs bons coups ont été réalisés en entreprise, elle nous a vivement recommandé d'interroger les conseillers en prévention jeunesse pour en savoir plus. « Les conseillers, mentionne-t-elle, jouent un rôle important de soutien et de conseil auprès de leur équipe respective. De plus, ils suivent

LA FORMATION LES PRÉPARE À ÊTRE DE BONS AMBASSADEURS EN MATIÈRE DE SST AUPRÈS DE LEURS PAIRS.

leur évolution dans les entreprises d'une année à l'autre ». Nous avons suivi ses bons conseils et avons eu la chance d'échanger avec trois conseillers en prévention jeunesse de la CSST : M^{mes} Lorraine Doré et Johanne Cyr, pour la région de Montréal, et M. Mouhamed Thiam, pour la région de Québec. Nous avons également discuté avec M^{me} Sylvie Léger, communicatrice à la CSST pour la région de Valleyfield. Ces personnes clés nous ont référés à des entreprises ayant bénéficié de l'apport stratégique

de l'Escouade depuis déjà quelques années. Voici ce qu'elles nous ont dit...

Des témoignages encourageants

L'entreprise COFELY Services Inc. gère une équipe d'entretien d'édifices où des travaux de mécanique, de plomberie et d'électricité peuvent être réalisés. Selon M. Félix Viau, conseiller en prévention, le message de l'Escouade laisse sa trace chez les jeunes et des actions s'ensuivent : « Depuis deux ans, nos jeunes semblent plus à l'aise pour signaler des situations dangereuses. D'ailleurs, un de nos jeunes employés, qui a assisté à la séance de l'Escouade jeunesse, a signalé une situation dangereuse concernant des travaux sur des panneaux coupe-feu qui nécessitaient de travailler en hauteur dans une cage d'escalier. Au lieu d'utiliser une échelle, c'est maintenant un système d'échafaudage qui est obligatoire pour cette tâche. »

M. André Veilleux, conseiller en prévention de la Société de transport de Montréal (STM), au réseau des autobus, secteur entretien, est également très enthousiaste : « L'Escouade jeunesse a été un élément déclencheur pour développer une fiche d'intégration spécifique destinée aux étudiants. Même si nous avons une fiche d'intégration s'adressant aux nouveaux employés (incluant les mutations), nous allons nous inspirer du modèle d'intégration proposé par la CSST. De plus, une fiche de suivi, destinée au gestionnaire, sera élaborée. Celle-ci permettra d'évaluer le niveau d'assimilation de l'information transmise aux étudiants. Ces deux nouvelles fiches seront implantées ce printemps. La STM veut aussi s'assurer que les moyens et le temps investis auprès de l'étudiant, en début d'emploi, soient un gage de succès, autant pour lui que pour l'entreprise. »



L'ESCOUADE JEUNESSE DE LA CSST : PLUS BRANCHÉE QUE JAMAIS SUR LES JEUNES TRAVAILLEURS !

M. Bruno Auger, représentant à la prévention du comité SST au complexe scientifique de Sainte-Foy, pour le ministère des Transports, a évoqué ceci : « Nous faisons des essais en laboratoire pour vérifier la résistance des matériaux utilisés sur les routes : des fondations jusqu'à la peinture ! On veut que nos jeunes travailleurs rencontrent l'Escouade jeunesse pour les sensibiliser à la santé-sécurité (de jeunes à jeunes). Lors de la séance, je réponds aux interrogations ciblées de l'Escouade, en donnant des explications sur les techniques de travail sécuritaire, adaptées à nos laboratoires. L'expérience est très appréciée et renouvelée chaque année ! »

Chez Home Depot, M. François Brassard, CHSC, directeur environnement et SST, Est du Canada, a enclenché, les deux dernières années, une révision importante du programme d'orientation des nouveaux travailleurs. Il a été question, entre autres, de trouver des thèmes plus accrocheurs pour les jeunes : « Par exemple, dit-il, pour le module sur la sécurité des échelles, nous leur présentons maintenant une vidéo inspirée de la série américaine *CSI Las Vegas*, réalisée avec le soutien de *PencaStudios*. Un accident de travail a été simulé dans notre magasin de Vaudreuil et, dans l'action, les enquêteurs rappellent les règles de sécurité. M^{me} Thérien a d'ailleurs vu la vidéo avec nous. Croyez-moi, c'est accrocheur ! »

Depuis quatre ans, Home Depot a fait des pas de géant ! Pour la dernière année, à titre d'exemple, ils ont réussi à récupérer 300 000 \$ en cotisation à la CSST et, chez les moins de 25 ans, ils ont enregistré une baisse de 37 % des accidents ! M. Brassard spécifie que l'Escouade jeunesse vient soutenir la stratégie de l'entreprise : « Les membres de l'Escouade aident les jeunes à ne pas voir les règles de sécurité et les normes de l'entreprise comme un far-

deau, mais plutôt comme un atout pour protéger leur santé et leur sécurité. »

DES DÉBUTS DE L'ESCOUADE À AUJOURD'HUI

En replongeant dans ses souvenirs, M^{me} Thérien nous décrit les débuts de l'Escouade : « Au printemps 2002, certaines entreprises ne voyaient pas l'utilité de faire venir l'Escouade jeunesse, étant donné qu'elles n'avaient pas d'accidents. D'autres avaient l'impression que si elles faisaient appel aux services de l'Escouade, cela pourrait ternir leur image, en sous-entendant qu'elles avaient un problème d'accidents avec leurs jeunes travailleurs. Depuis quelques années, on a vu de grands changements s'opérer et, maintenant, les employeurs sont souvent fiers de dire que l'Escouade jeunesse vient appuyer leur message de prévention. La preuve, l'Escouade, composée de deux équipes en 2002, est passée à 13 équipes au fil des années. Plus de 70 000 jeunes travailleurs ont été rencontrés à travers le Québec depuis sa création. »

Bien entendu, les entreprises ont cheminé, de façon générale, en matière de SST. On note une baisse constante des accidents reconnus à la CSST, depuis 2001, chez les jeunes de 24 ans ou moins. Néanmoins, le nombre d'accidents demeure préoccupant, d'autant plus qu'il n'y a pas vraiment eu de baisse en termes de décès : « En 2008, précise M^{me} Thérien, on comptait encore environ un décès par mois et deux amputations par semaine, chez les jeunes. Il faut maintenir les efforts ! » Et des efforts, M^{me} Thérien est prête à en déployer : « Ce qui m'anime pour continuer à piloter ce programme avec énergie, ajoute-t-elle, c'est un ensemble de facteurs, dont : la réceptivité des jeunes travailleurs aux messages qu'on leur transmet; la satisfaction des employeurs à l'égard de notre service; et le dynamisme que mettent les



M^{me} Aline Thérien, chargée de projets, responsable du programme Escouade jeunesse de la CSST.

jeunes de l'Escouade à sensibiliser d'autres jeunes à l'importance de la prévention en matière de SST. »

EN CONCLUSION

Le printemps annonce l'arrivée massive des jeunes dans les entreprises. Comme employeur, vous avez tout avantage à planifier leur venue en élaborant un plan d'accueil leur permettant de recevoir l'information, la formation et la supervision nécessaires pour accomplir leur tâches de façon sécuritaire. Protégeons notre main-d'œuvre de demain. En effet, un jeune mieux informé en matière de SST, qui pose des questions, avise son supérieur immédiat de tout danger et propose même des solutions, c'est une personne qui risque moins de se blesser. Afin de bonifier votre démarche, en faisant appel aux services de l'Escouade jeunesse, vous aurez accès à des jeunes empreints de professionnalisme et forts de leur formation, assurée par des gens qui leur auront transmis le feu sacré de la prévention !

Pour obtenir les services de l'Escouade jeunesse, vous pouvez communiquer avec le bureau de la CSST de votre région ou écrire à l'adresse courriel suivante : escouade.jeunesse@csst.qc.ca

Consultez, sans tarder, le www.jeunesautravail.com : une mine d'or de renseignements vous attend !

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à cet article et, particulièrement, M^{me} Aline Thérien pour cette entrevue. ↻

LE SUPERVISEUR, UN PERSONNAGE CLÉ POUR LES JEUNES EN SST

LE COIN DU SUPERVISEUR

« Un jeune travailleur s'est fait écraser un poignet alors qu'il œuvrait sur une presse-plieuse. Le travailleur était en formation. Il venait d'effectuer la dernière pliure sur sa pièce quand elle est tombée vers l'arrière. En voulant retenir la pièce, il s'est fait coincer le poignet dans la presse. Il aurait actionné la pédale par mégarde. L'accident est survenu à cause de l'absence de dispositif de sécurité et d'un manque de formation et de supervision pour le travail exécuté. »



PAR **François Boucher**

➤ Nous avons déniché cette description d'accident au Centre de documentation de la CSST, par le biais de son site Internet. Les mots clés choisis pour notre recherche étaient les suivants : « mauvaise surveillance » et « jeune travailleur ». Ils nous ont rapidement menés à des descriptions d'accidents où le manque de supervision du jeune travailleur était une des causes importantes. C'est un fait, de nombreux accidents surviennent à nos jeunes, dus à un manque d'encadrement. Il nous revient alors, en tant qu'employeur ou superviseur, d'y remédier...

LES JEUNES EMPLOYÉS

Qu'ils arrivent dans votre entreprise pour un travail d'été ou comme nouvelles recrues, les jeunes ont leurs propres caractéristiques : ils possèdent peu ou pas d'expérience, sont peu informés quant à leurs tâches, à leur environnement de travail et aux risques s'y rattachant. Bien sûr, la formation que vous leur offrirez palliera à ces besoins, mais ces jeunes travailleurs ont besoin de plus ! Entre autres, et surtout, ils requièrent une supervision plus étroite que les employés plus expérimentés. Voici quelques conseils.

D'ABORD, CONSEILS À L'EMPLOYEUR

L'employeur a l'obligation légale de s'assurer que les jeunes, comme tous les autres travailleurs, soient bien

encadrés en SST. Pour ce faire, il doit évaluer les risques particuliers, susceptibles de les toucher, afin d'y remédier par des mesures de prévention.

L'employeur doit aussi estimer les besoins en supervision. Le coordonnateur SST de l'entreprise doit s'assurer que les superviseurs connaissent les risques auxquels les jeunes travailleurs sont exposés, ainsi que les mesures de prévention s'y rattachant. Il doit également offrir le support nécessaire afin que les superviseurs contrôlent le travail des jeunes. Si certaines restrictions sont imposées aux jeunes travailleurs, les superviseurs doivent en être informés. Le coordonnateur SST doit aussi identifier les tâches qui nécessitent un niveau de supervision supérieur – voire même constant – et en aviser les superviseurs.

L'employeur a tout intérêt à informer ses superviseurs aux problèmes SST fréquemment rencontrés par les jeunes travailleurs. Il doit faire en sorte que les superviseurs sachent ce qu'on attend d'eux dans la supervision du travail des jeunes.

Et, comme dernier conseil (et non le moindre) : l'employeur doit donner le temps et le support nécessaires aux superviseurs afin qu'ils travaillent efficacement auprès des jeunes. Les superviseurs doivent sentir l'appui de la direction en ce qui concerne la SST, sinon, ils risquent de perdre leur motivation. Cet appui devrait se traduire par la valorisation de leurs bons coups.

MAINTENANT, CONSEILS AUX PRINCIPAUX INTÉRESSÉS : LES SUPERVISEURS

Selon un sondage effectué en 2002 par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), 50 % des jeunes jugent que leur superviseur s'y connaît en SST. C'est un argument de taille à transmettre aux superviseurs pour qu'ils saisis-

sent leur part d'influence sur les jeunes en SST. Et celle-ci doit se concrétiser par l'action !

Une action que l'on peut définir ainsi : **évaluer** les risques; **mettre en place** des mesures de prévention; **accueillir** en démontrant que la SST a de l'importance (la première impression est tellement importante !); **former; informer; entraîner** à la tâche; **observer** le travail; **écouter; demander d'exprimer** ce qui ne va pas, s'ils ne comprennent pas, s'ils ne se sentent pas en confiance; **vérifier; inculquer; motiver; faire preuve de reconnaissance**; et, en tout temps, **effectuer des suivis**. Ces verbes d'action en disent long !

En gros, le superviseur doit s'assurer que les jeunes ont bien intégré les notions de sécurité apprises dans la formation SST donnée à l'accueil. Il doit insister sur l'importance de les appliquer, prêcher par l'exemple en tout temps et promouvoir la culture SST dans son entreprise, auprès des jeunes. Encourager les bons coups constituera une autre de ses forces. Et, finalement, intervenir avec autorité si les règles de sécurité sont contournées. Ces conseils paraissent simples, mais il faut les appliquer avec rigueur, constance et équité.

Un superviseur soucieux de la sécurité de ses jeunes travailleurs bénéficiera de plusieurs retombées positives dans l'entreprise, entre autres : une meilleure maîtrise des savoir-faire de prudence pour demeurer à l'abri des blessures; moins de problèmes dus à une méconnaissance des jeunes relativement à ce qu'on s'attend d'eux; un sentiment d'appartenance; une meilleure rétention; et, surtout, aucune blessure grave subie par un jeune travailleur sur la conscience. Et si une telle blessure survient, il pourra se dire qu'il a tout fait pour l'éviter...

www.centrepatronalsst.qc.ca



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

TÉLÉPHONE : 514 842-8401
TÉLÉCOPIEUR : 514 842-9375