

LES JEUNES : UNE POPULATION PLUS À RISQUE DE SE BLESSER AU TRAVAIL ?

Selon les données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), plus de 24 000 travailleurs de 15 à 24 ans se blessent au travail en moyenne chaque année et 50 jeunes ont perdu la vie suite à un accident du travail entre 1998 et 2002. Cette situation est alarmante. Mais les jeunes travailleurs se blessent-ils davantage que leurs pairs plus âgés ? Et si oui, pour quelles raisons ?

Les faits

Il y a plusieurs évidences qui témoignent que les jeunes travailleurs sont un groupe « à risque » en ce qui a trait aux lésions professionnelles. En effet, le taux de fréquence des lésions en équivalent temps complet (ETC) chez les travailleurs de 15 à 24 ans est de 5,8 %, alors qu'il est de 3,7 % chez les 25 ans et plus (Hébert & coll., 2003). D'autre part, selon Statistique Canada, les jeunes travailleurs représentaient, en 2001, 15 % de la population active du Québec, alors qu'ils occupent 10 % des heures totales de

l'ensemble des travailleurs et qu'ils génèrent 17 % des lésions indemnisées (CSST, 2003).

Également, Salminen (2004), dans une revue de littérature au sujet des lésions chez les jeunes travailleurs, conclut que ces derniers ont un taux de lésions professionnelles supérieur à celui des travailleurs des autres groupes d'âge. Par ailleurs, l'auteur évoque que les lésions des jeunes ne seraient pas plus fatales que celles des travailleurs plus âgés et explique ce

phénomène par la résistance physiologique des jeunes.

Enfin, les jeunes de 15 à 19 ans se blesseraient plus souvent aux doigts alors que les jeunes de 20 à 24 ans se blesseraient principalement au dos. Cette différence sur les types de blessures et d'accidents s'explique probablement par certaines distinctions chez des sous-groupes de jeunes travailleurs aux plans du type d'emploi, des conditions de travail et des conditions d'emploi.

Les facteurs de risque

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'influencer le bilan en santé et en sécurité du travail (SST) des jeunes. Ces éléments peuvent être regroupés en quatre différentes catégories :

1-Les déterminants sociaux

À l'image de la majorité des pays occidentaux, on peut observer au Québec un vieillissement de la population. Avec les départs massifs à la retraite, les jeunes, peu nombreux, devront combler un grand nombre de postes. À l'avenir, il est possible que les jeunes puissent « choisir » leur emploi, ce qui pressera les entreprises à améliorer les conditions offertes.

D'autre part, la mondialisation, la scolarisation et le vieillissement de la population ont eu un impact sur les modes de vie de la jeunesse canadienne. La plus grande scolarisation des jeunes, souvent synonyme de meilleures conditions de travail et d'emploi, est susceptible d'avoir un impact positif sur la santé et la sécurité du travail.

Aussi, on a remarqué dans les dernières années le report de la vie familiale autonome, le prolongement de la vie à l'intérieur du foyer parental et la diversification des façons de vivre hors de la famille d'origine (Gauthier et Pacom, 2001). Au Québec, 79,8 % des hommes et 69,2 % des femmes âgés de 15 à 24 ans habitent chez leurs parents.

D'autre part, l'importance de la performance et l'engagement professionnel amèneraient les jeunes à travailler de longues heures, ce qui générerait chez eux un sentiment d'insatisfaction quant à l'équilibre entre leur travail et leur vie familiale.

Ces changements sociaux ont un impact majeur sur le rapport des jeunes au travail et génèrent chez eux une vision du travail bien différente de celle des générations antérieures.

2-Les déterminants organisationnels

Selon les données de Statistiques Canada, les jeunes de 15 à 24 ans ont, depuis 1976, un taux de chômage supérieur aux personnes de 25 ans et plus. De manière générale, plus de 40 % des travailleurs québécois de 15 à 24 ans occupent un emploi à temps partiel (Recensement canadien, 2001). D'autre part, ils occupent davantage des emplois atypiques (temporaires, occasionnels, à temps partiel, contractuels ou sur appel) que les autres groupes d'âges de la population active (CPJ, 2001).

De plus, dans une étude basée sur des données de Santé-Québec, des chercheurs ont démontré que les contraintes au travail sont les mêmes chez les jeunes et les travailleurs plus âgés, mais qu'elles sont rapportées dans une proportion plus importante chez les jeunes (Hébert & al., 2003). Ainsi, les horaires

irréguliers, le travail répétitif, la manipulation fréquente de charges lourdes ainsi que les efforts déployés en manipulant des outils constitueraient les principales contraintes des jeunes travailleurs. Le cumul de ces contraintes, très fréquent chez les jeunes, serait associé à une augmentation du taux de lésions professionnelles.

3-Les caractéristiques des jeunes

Les jeunes entretiennent un rapport au travail qui leur est propre. En effet, certains auteurs indiquent que le travail n'est pas la première préoccupation des jeunes, qu'il n'occupe pas un rang très élevé dans la prévision de leurs projets et qu'il ne constitue pas l'une de leurs premières valeurs. En effet, ils accorderaient plus d'importance à la famille, aux relations personnelles, au temps libre, etc. Cependant, les jeunes « exigent un travail intéressant et valorisant et revendiquent, plus que les générations précédentes, la possibilité de mettre à profit leurs habiletés, de participer aux décisions et d'assumer des responsabilités » (Gauthier & al., 2004).

D'autre part, les jeunes auraient un rapport au risque bien différent des travailleurs plus âgés. Ils prendraient plus de risques, tout en étant moins expérimentés que leurs aînés, et se prémuniraient moins bien contre les situations dangereuses (Tétreault, 1994). Aussi, les résultats du Sondage Reid démontrent que les



jeunes semblent sous-évaluer les dangers inhérents à leur travail et que ceux ne possédant pas de diplôme d'étude secondaire hésitent plus à refuser d'exécuter une tâche dangereuse.

Également, les jeunes travailleurs seraient attirés par le risque, l'inconnu, l'incertitude, l'intensité et les émotions fortes (CROP, 2001). Le rapport à l'emploi et à l'autorité des jeunes ainsi que la prise de risque auraient enfin un impact sur leur bilan en santé et en sécurité.

4-Les caractéristiques de l'insertion professionnelle

En 2003, un sondage de l'ACATC a révélé que la formation en SST est considérée utile par les jeunes Canadiens. En effet, 87 % des jeunes qui ont reçu une formation mentionnent qu'ils mettent en pratique régulièrement les notions apprises. Cependant, à l'extérieur de leur milieu de travail, on note que seulement le quart des jeunes se souviendraient d'avoir entendu ou vu une source d'information en SST, dans les programmes de formation, les

médias ou la publicité gouvernementale. D'un autre côté, plus de la moitié des jeunes croient que leur superviseur a de bonnes connaissances en SST et qu'il leur offre une supervision appropriée, ce qui les protégerait contre les risques en milieu de travail.

Enfin, l'insertion dans le collectif de travail, le contact avec les travailleurs plus âgés et l'expérience au poste occupé auraient un impact sur le bilan des lésions professionnelles des jeunes travailleurs.

Quelques pistes de réflexions

La réalité des jeunes travailleurs d'aujourd'hui doit susciter des réflexions autant chez les instances gouvernementales, chez les dirigeants d'entreprises que chez chacun d'entre nous, membres d'une société dans laquelle différents enjeux guident les actions quotidiennes de la jeunesse québécoise. À titre d'exemple, un programme d'intégration des jeunes en emploi pourrait inclure une bonne formation à la tâche et en SST, un programme de parrainage efficace, une insertion concertée du jeune dans son collectif de travail, une gestion des connaissances lors de départs à la retraite, une meilleure sensibilisation des travailleurs et des

superviseurs à identifier et à rapporter les risques (les « passer-proche »). Aussi, on devrait se questionner sur les conditions de travail et d'emploi offertes aux jeunes. Au-delà des considérations économiques qui guident les décisions organisationnelles, il serait adéquat que l'on puisse offrir aux jeunes des conditions de travail correspondant à leur réalité. Ainsi, des horaires variables, une autonomie dans la tâche et des responsabilités accrues pourraient faciliter l'intégration des jeunes en emploi, selon la réalité de la société dans laquelle ils évoluent.

Au Québec, cette problématique, bien que nouvelle, fait dorénavant partie des programmes de recherche en santé et en sécurité du travail. Les résultats issus de ces travaux permettront d'avoir un meilleur portrait et une meilleure connaissance de la situation qui pourront certainement contribuer à guider les actions préventives visant l'amélioration du bilan de santé et de sécurité des jeunes travailleurs.

Pour plus d'informations ou pour obtenir la bibliographie complète, communiquer avec Elena.Laroche@fsa.ulaval.ca

« OPÉRATION FORMATION » Chez René Matériaux Composites Ltée

René Matériaux Composites Ltée est une dynamique entreprise, située à St-Éphrem-de-Beauce, qui emploie 350 personnes oeuvrant dans la fabrication par moulage de capot de camion en matériaux composites.

Tout au cours du printemps 2005, **Marco Vachon**, directeur des ressources humaines et **Dany Grenier**, responsable de la formation, ont mené une « opération formation » destinée à l'ensemble des travailleurs de l'usine, contremaîtres et chefs d'équipe, soit quelque 250 personnes. **Claude Angiolini**, conseiller en prévention de l'ASFETM, a ainsi animé des sessions portant sur l'utilisation sécuritaire des chariots élévateurs et sur le SIMDUT.

À souligner : l'ouverture de chaque session était assurée par M. Grenier qui faisait une brève présentation des objectifs visés, dans le but d'une meilleure sensibilisation des travailleurs en matière de santé et de sécurité du travail.



Formation sur le SIMDUT chez René Matériaux Composites Ltée. Debout, en salle, on reconnaît **Claude Angiolini**, conseiller en prévention de l'ASFETM et **Dany Grenier**, responsable de la formation à l'entreprise. Sur la photo en atelier, on s'assure d'une bonne compréhension des fiches signalétiques des produits contrôlés utilisés par les travailleurs dans leur milieu de travail.