

# **Vers une culture de la prévention**

---

## **Commentaires sur la stratégie d'action jeunesse 2005-2008 du gouvernement du Québec**

Document présenté au Secrétariat à la jeunesse  
dans le cadre de la consultation publique

Document déposé le 30 juin 2005

**Auteurs : IRSST et CSST**

# Mémoire sur la stratégie d'action jeunesse 2005-2008 du gouvernement du Québec

## 1. Introduction

Le *Plan d'action Jeunesse (PAJ) 2002-2005* venant bientôt à échéance, le gouvernement du Québec a entrepris l'élaboration d'une stratégie d'action jeunesse pour la période de 2005-2008. Il a retenu cinq orientations autour desquelles il compte structurer ses actions à l'égard des jeunes de 35 ans et moins, et ce, au cours des trois prochaines années.

Nous saluons cette initiative qui permettra aux groupes de jeunes et aux intervenants oeuvrant auprès de la jeunesse de participer au processus de réflexion et aux débats essentiels à l'enrichissement d'une telle démarche. Par cette consultation publique, le gouvernement poursuit deux objectifs : 1) valider, auprès des jeunes et des différents acteurs qui travaillent auprès d'eux, les orientations et les choix stratégiques retenus jusqu'ici afin de s'assurer qu'ils correspondent aux préoccupations de la jeunesse; 2) alimenter la réflexion en cours sur les moyens à mettre en œuvre pendant les trois prochaines années.

Dans le contexte de cet exercice, l'IRSST et la CSST souhaitent participer conjointement à la consultation publique. Avant de passer en revue les différentes orientations proposées, rappelons que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. À cette fin, elle voit notamment à l'application de deux lois : 1) la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*, qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, et 2) la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime. La CSST intervient dans trois principaux domaines, soit la prévention – inspection, l'indemnisation – réadaptation ainsi que le financement (voir description des domaines d'intervention, tableau 1).

**Tableau 1**  
Domaines d'intervention de la CSST

Prévention et inspection	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soutien aux travailleurs et aux employeurs dans leurs démarches pour éliminer à la source les dangers présents dans leur milieu de travail</li><li>• Inspection des lieux de travail</li><li>• Promotion de la santé et de la sécurité du travail</li></ul>
Indemnisation et réadaptation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indemnisation des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle</li><li>• Réadaptation des travailleurs qui, en raison d'une lésion professionnelle, subissent une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique</li></ul>
Financement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inscription et classification des employeurs</li><li>• Tarification des employeurs</li><li>• Perception des cotisations des employeurs</li><li>• Vérification des employeurs</li></ul>

L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a le mandat de réaliser et de financer des recherches qui répondent aux besoins de la CSST, de son réseau et du milieu du travail dans une forme qui leur permet de s'approprier les résultats pour passer à l'action. La CSST lui fournit la majeure partie de son financement, à même les cotisations qu'elle perçoit des employeurs. Les deux organismes fonctionnent sur une base paritaire.

En 2001, la CSST a lancé son plan d'action jeunesse visant à développer une culture de prévention chez les futurs travailleurs et employeurs. Pour atteindre cet objectif, le plan d'action comporte trois volets : 1) sensibiliser les jeunes d'âge scolaire à la prévention, 2) contribuer à l'intégration des compétences en santé et en sécurité au travail dans les formations professionnelle, technique et universitaire, 3) soutenir les jeunes qui intègrent le marché du travail et les employeurs dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Ce plan d'action jeunesse de la CSST était intégré au plan général d'action jeunesse 2002-2005 du gouvernement du Québec et se situait particulièrement bien dans l'orientation liée à l'accès au marché du travail et l'amélioration de la qualité de vie professionnelle des jeunes.

Dans cette foulée, l'IRSST a entrepris une réflexion et mis sur pied *l'Opération JeuneSST* qui vise à planifier, organiser et mettre en œuvre une stratégie de développement de la recherche sur la problématique des jeunes et la santé et la sécurité du travail permettant à l'IRSST de soutenir les interventions de la CSST, de son réseau et des milieux de travail. Dans le cadre *d'Opération JeuneSST*, de nombreux partenaires sociaux et scientifiques sont consultés régulièrement : CSST, associations sectorielles paritaires, intervenants en santé et sécurité du travail (SST), entreprises privées et publiques, associations patronales et syndicales, groupes de promotion de la jeunesse, Conseil permanent de la jeunesse, chercheurs en SST et chercheurs s'intéressant aux conditions d'emploi et à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes travailleurs.

Notre angle d'analyse du document de la stratégie d'action jeunesse 2005-2008 soumis à consultation par le gouvernement porte sur le rôle particulier des jeunes comme travailleurs dans un monde du travail en mutation et sur les impacts possibles sur leur santé et leur sécurité. Depuis une vingtaine d'années, plusieurs études ont mis en évidence le fait que les jeunes de moins de 25 ans se blessent au travail de façon suffisamment significative pour que cette situation devienne une préoccupation de santé publique tant au Canada et aux États-Unis qu'en Europe (Brooks & al., 1993; Layne & al., 1994; Hendricks & Layne, 1999; Millar, 1995; Dupre, 2001). Au Québec, ce constat préoccupe depuis 2001 les partenaires du réseau de la santé et de la sécurité du travail.

En effet, au Québec, les jeunes de 15 à 24 ans occupent environ 15 % de l'ensemble des emplois disponibles. Le taux d'activité de ces jeunes travailleurs a augmenté de façon importante au cours des dernières années, passant de 58 % en 1998 à 66 % en 2002 (Gervais, 2004). Il rejoint ainsi le taux d'activité de la population active totale (66 % en 2002). Environ 42 % de cette main-d'œuvre travaille à temps partiel pour une moyenne de 30 heures par semaine. La moitié des jeunes travailleurs sont étudiants et ils sont plus nombreux à investir le marché du travail au cours de l'été. De plus, les jeunes occupent davantage d'emplois dits atypiques (à statut temporaire, occasionnel, sur appel, pigiste, autonome, etc.). En ce sens, en 2001, le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ), un organisme qui représente les 15 à 29 ans et qui agit à titre de principal interlocuteur du gouvernement provincial sur les questions jeunesse, déposait un avis sur la montée du travail atypique et sur la précarisation des

conditions de vie des jeunes. Enfin, d'après les données de l'Enquête sociale et de la santé de 1998 (ESS-98), environ 20 % des jeunes de 15 à 24 ans cumulent deux emplois<sup>1</sup>. Le secteur des services et du commerce (café, restaurant, club vidéo, boutique de vêtements, supermarché, magasin-entrepôt, etc.) est fortement investi par les jeunes. Il regroupe près du quart des travailleurs de moins de 25 ans.

Toujours au Québec, les jeunes de 15 à 24 ans représentaient environ 16 % de la population active<sup>2</sup> en 2003 et on estime qu'ils travaillaient environ 10 % des heures totales travaillées par cette population, tous âges confondus<sup>3</sup>. Les statistiques de la CSST montraient que 17 % de l'ensemble des lésions professionnelles touchaient des travailleurs de ce groupe d'âge malgré le fait qu'ils travaillent moins d'heures. Environ les deux tiers des lésions professionnelles subies par les jeunes concernent des blessures traumatiques aux muscles ou des plaies (plaies ouvertes ou contusions superficielles). Ces lésions touchent principalement les doigts, les mains et le dos. Des recherches portant sur l'analyse des scénarios d'accidents dans différents secteurs d'activité montrent que les jeunes travailleurs ne se blessent pas dans les mêmes circonstances que les travailleurs plus âgés (Cloutier, 1994; Cloutier et Duguay, 1996; Champoux et Cloutier, 1996) et qu'ils ont moins recours à l'indemnisation de la CSST quand ils se blessent (Bourdouxhe et Toulouse, 2005).

La témérité et le manque de formation des jeunes travailleurs sont souvent mis de l'avant pour expliquer ce risque accru d'accident. La réalité est bien sûr beaucoup plus complexe et plusieurs facteurs concourent à leur plus grande vulnérabilité, tels les parcours professionnels, les conditions d'insertion en emploi, d'exercice du travail et d'emploi, le cumul de contraintes de travail et les transformations de la société (Laberge et Ledoux, à paraître).

Compte tenu de notre expertise, nous avons choisi de commenter plus particulièrement les quatre premières orientations proposées dans le document de consultation. Ces orientations font davantage référence au processus d'insertion professionnelle des jeunes et à leur santé et leur sécurité. Nous présentons d'abord des commentaires généraux s'appliquant à l'ensemble du document en consultation. Par la suite, nous commentons chacune des orientations proposées. Pour chaque orientation, nous développons notre point de vue en proposant un élargissement des enjeux qu'elle couvre puis suggérons une série de recommandations pour les choix stratégiques associés.

## **2. Commentaires généraux**

Nous souhaitons d'abord souligner l'intérêt d'avoir maintenu le choix de situer la jeunesse à l'intérieur d'une tranche d'âges assez large (0-35 ans), permettant ainsi de proposer des orientations non restrictives *a priori*. Cependant, nous constatons que la majorité des orientations et choix stratégiques proposés visent les jeunes adolescents ou le tout début de l'âge adulte (avant 25 ans). Certaines problématiques deviennent pourtant plus importantes un peu plus tard dans le cours de la vie, tels l'intégration définitive au marché de l'emploi dans le jeune âge adulte et le démarrage de projets de vie, comme l'établissement d'une famille par exemple. Le précédent Plan d'action jeunesse (PAJ) du gouvernement abordait la question de

---

<sup>1</sup> Information tirée de l'Enquête sociale et de la santé de 1998 (ESS-98) produite par l'Institut de la statistique du Québec dont l'échantillon est constitué de 11 000 travailleurs québécois.

<sup>2</sup> Statistique Canada, Enquête sur la population active.

<sup>3</sup> Estimation faite sur la base des données de l'enquête ESS-98, en faisant l'hypothèse que ces données sont restées relativement stables entre 1998 et 2003.

la qualité de vie professionnelle, qui implique notamment le fait de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. Cet aspect nous apparaît important à réintégrer dans la présente stratégie. En effet, le début de la vie active est important à la fois pour une intégration réussie au marché de l'emploi mais également en termes de capitalisation pour l'avenir de la société. Compte tenu des changements démographiques, retenir une main-d'œuvre en santé dans des emplois en demande devient d'ailleurs de plus en plus un enjeu crucial.

Également, l'ancien PAJ priorisait l'enjeu de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ou familiale. Ce choix devait probablement s'inspirer du fait que tous les travaux de recherche contemporains, peu importe leur origine, montrent que le travail occupe une place importante dans la vie des jeunes, mais moins importante qu'elle ne l'a déjà été, puisqu'il n'y occupe pas toute la place. Beaucoup de jeunes ne veulent plus que le travail soit un devoir, un labeur, mais plutôt une source de plaisir, d'autonomie, d'épanouissement personnel. Les priorités pour les jeunes se définissent en ces termes : obtenir par exemple que, dans l'entreprise, les organisations du travail soient qualifiantes (c'est-à-dire qu'elles offrent des tâches, des situations de travail et des environnements professionnels potentiellement riches d'apprentissage), construire un droit à la formation tout au long de la vie, assurer la reconnaissance et la transférabilité des qualifications acquises et, surtout, la reconnaissance du travail fait (Gauthier et al., 2004). Ce dernier point est important en raison de son lien avec la santé au travail, plusieurs recherches faisant état du lien direct qui existe entre l'absence de reconnaissance au travail et les problèmes de santé au travail (Vinet, 2004). Nous suggérons donc de conserver l'enjeu de la conciliation travail – famille/vie personnelle à l'avant-plan de la stratégie d'action jeunesse du gouvernement.

De plus, le précédent plan d'action proposait dans l'une de ses grandes orientations d'engager la société dans une culture de la relève. Les documents soumis dans le cadre de la consultation révèlent que peu de ressources ont été investies depuis la mise en œuvre du PAJ, entre autres, dans la promotion de la relève et du transfert des compétences et du développement de liens intergénérationnels respectueux. Or, c'est bien au sein des milieux de travail que peut se développer cette culture de la relève, que des conditions peuvent être mises en œuvre pour mieux accueillir et assurer une **intégration sécuritaire et compétente** des jeunes et offrir un contexte propice à la transmission des savoirs entre les travailleurs d'âge et d'expérience différents.

Des études statistiques au Québec ont montré qu'une main-d'œuvre âgée et, par le fait même, expérimentée semble constituer un atout indéniable en termes de protection vis-à-vis des risques puisque le taux d'incidence des lésions professionnelles décroît en fonction de l'âge (Cloutier et Duguay, 1996). Les travailleurs vieillissants subissent moins de lésions professionnelles, notamment parce qu'ils ont développé, avec l'expérience, des « stratégies de prudence » qui leur permettent de faire face aux multiples contraintes rencontrées dans l'exercice de leur travail. La **transmission de ces savoir-faire de prudence** est un enjeu important en matière de prévention des lésions professionnelles et devrait être prise en compte dans les stratégies d'intégration professionnelle.

Enfin, nous constatons que plusieurs choix stratégiques sont orientés vers une sous-population « jeunes en difficulté ». Nous comprenons que, dans une société où on doit composer avec des priorités, il faille parfois faire ce genre de choix. Cependant, sur la question de la jeunesse, il semble que cette logique d'action, qui se situe dans une perspective de prévention tertiaire (agir une fois la difficulté évidente), donne des résultats moins intéressants dans une vision à plus long terme. En ce qui a trait à l'avenir de la société, la stratégie d'action jeunesse devrait

également privilégier des approches qui sont de l'ordre de la prévention primaire ou secondaire. Ainsi, il serait sans doute souhaitable d'orienter plus largement les choix stratégiques en ciblant également les jeunes sans difficulté *a priori* afin d'agir avant leur survenue.

### **3. Commentaires spécifiques sur les orientations proposées**

#### **Orientation 1 : Améliorer le soutien offert aux jeunes**

Selon le document de consultation, la jeunesse se démarque par l'intensité avec laquelle elle doit acquérir, peaufiner et enrichir les savoirs et les attitudes qui la mèneront à l'autonomie personnelle, sociale et professionnelle. En plus du rôle essentiel des familles, les jeunes ont besoin d'entrer en contact le plus souvent possible avec des adultes qui peuvent leur servir de modèles, dont une personne plus âgée exerçant le même métier. En ce sens, la stratégie jeunesse propose le renforcement des liens intergénérationnels.

On commence tout juste à se rendre compte que le départ abrupt et massif des travailleurs expérimentés dans les institutions québécoises, à la fin des années 90, pose de graves problèmes de transmission et de continuité dans les institutions et d'initiation des jeunes appelés à les remplacer (Lefebvre, 2000). Bien qu'un intérêt commence à se développer pour la gestion des connaissances (Bourhis et al., 2004 ; Audet, 2004), une enquête menée dans une douzaine d'entreprises par le Groupe de recherche sur la transmission en milieu de travail montre que la plupart d'entre elles se préoccupent très peu des enjeux de transmission et font preuve d'une attention minimale envers les facteurs de démographie organisationnelle. Ceci peut comporter plusieurs conséquences négatives comme, par exemple, occasionner des pertes de temps et d'efficacité considérables à cause des improvisations auxquelles sont contraints les nouveaux travailleurs privés de la mémoire de l'entreprise ou bien compromettre les conditions minimales protégeant la santé et la sécurité des travailleurs et, parfois, même celle des clients.

Dans ce contexte, il semble important que les travailleurs expérimentés transmettent leurs savoirs de métier aux jeunes, et ce, au sein des milieux de travail. Il est possible que ces connaissances puissent prévenir l'usure occasionnée par le travail de même que les accidents de travail si elles sont intégrées tôt dans le cheminement professionnel des jeunes travailleurs. En France, ces questions sont débattues depuis quelques années et il se développe un intérêt pour la gestion prévisionnelle des âges (Clerc, 2004). Le Québec aurait sans doute avantage à prendre le pas dans cette direction.

Il est précisé dans le document de consultation, que l'on peut espérer que les personnes actives et celles qui prendront bientôt leur retraite accepteront, dans une large part, de s'engager auprès des plus jeunes afin de contribuer à leur développement et les soutenir dans leurs différents projets. La volonté des travailleurs expérimentés ne peut garantir à elle seule que cette transmission puisse se faire. Si telle est la priorité, encore faut-il leur donner les conditions et les outils pour leur faciliter la tâche. Des études portant sur les enjeux de santé et de sécurité du travail (SST) dans la transmission des savoirs entre les générations ont mis en évidence que les conditions de production et d'exercice du travail ont un impact encore plus important. Par exemple, les exigences de production et les contraintes de temps mettent souvent en échec la transmission des savoirs de prudence entre les travailleurs expérimentés et les recrues, même dans le cadre de programmes de compagnonnage encadrés par Emploi-Québec (Cloutier et al., 2002; Lefebvre, 2003). Aussi bien, la précarité des statuts

d'emploi des plus jeunes en incite plusieurs à quitter les entreprises, ce qui a des répercussions sur la motivation à transmettre des plus expérimentés. Le mentorat, pour être efficace, doit s'accompagner de conditions permettant l'exercice de ce nouveau rôle par les travailleurs expérimentés.

Tel que mentionné dans la stratégie d'action jeunesse, certains jeunes font face à des difficultés qui altèrent leur capacité d'insertion socioprofessionnelle. Des services leur sont offerts dans de nombreux organismes publics ou du secteur communautaire. Au-delà de la cohérence et de la complémentarité des programmes, des études de l'Observatoire Jeunes et Société de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) (Gauthier et al., 2004) ont mis en évidence que beaucoup de jeunes sans diplôme sont indifférents à l'égard des programmes et mesures d'aide à l'insertion et plusieurs ont une certaine méfiance envers leur contenu et envers les méthodes d'encadrement et d'intervention. L'efficacité des programmes se pose surtout du côté de l'agir des agents et dans le type de relations que les jeunes entretiennent avec les intervenants (Vultur, 2005). Les relations d'intervention auprès des jeunes doivent être conçues comme un ajustement mutuel. On peut constater qu'au sein de ces programmes d'aide à l'insertion, les enjeux de SST sont peu traités. Or, les jeunes sont mal informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité du travail. D'après les résultats d'un sondage Ipsos-Reid, effectué en 2003 auprès de 1018 jeunes Canadiens de 15 à 24 ans, les jeunes travailleurs souhaitent recevoir plus d'information et de formation en SST. Ce sondage révèle également que, face à une situation de travail dangereuse, plus de 75 % aviseraient leur superviseur mais plus de 50 % d'entre eux resteraient au travail même si leur employeur refusait de corriger une situation dangereuse. Des actions sont donc à poursuivre afin d'assurer une meilleure intégration de la SST dans les programmes d'aide à l'insertion professionnelle pour mieux informer les jeunes sur ces questions.

Enfin des organismes communautaires comme *Les toiles des jeunes travailleurs*, financés à ce jour par le Fonds Jeunesse, ont développé une expertise particulière pour rejoindre les jeunes travailleurs oeuvrant dans des secteurs d'activité moins organisés afin de les sensibiliser et de les informer sur leurs droits et responsabilités, entre autres, en matière de SST. Leurs actions de sensibilisation se sont avérées complémentaires aux actions menées en ce sens par le réseau de la SST. Leur statut non institutionnel leur a permis d'atteindre certains jeunes plus réfractaires aux institutions grâce à une expertise unique et novatrice à ce niveau. De telles initiatives méritent d'être maintenues et soutenues financièrement.

Le tableau 2 présente les recommandations de l'IRSST et de la CSST pour enrichir la première orientation de la stratégie jeunesse 2005-2008 visant à améliorer le soutien offert aux jeunes.

**Tableau 2**  
Recommandations sur l'orientation 1 de la stratégie jeunesse 2005-2008  
« Améliorer le soutien offert aux jeunes »

<b>Choix stratégiques</b>	<b>Recommandations</b>
Favoriser le renforcement des liens intergénérationnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir et consolider les programmes de compagnonnage encadrés par Emploi-Québec en portant une attention particulière aux conditions d'implantation de ces programmes.</li> <li>• Sensibiliser les entreprises aux enjeux de santé et de sécurité au travail ainsi qu'à la transmission des savoirs, notamment des</li> </ul>

Choix stratégiques	Recommandations
	<p>savoir-faire de prudence, entre les travailleurs expérimentés et les recrues.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les entreprises à l'importance d'anticiper les changements démographiques et de faire une gestion prévisionnelle des âges. En ce sens, il est important de penser à des conditions d'organisation du travail et de production pouvant encourager la transmission des savoir-faire de prudence.</li> <li>• Offrir aux travailleurs expérimentés acceptant de participer au mentorat des conditions d'exercice du travail qui leur permettent l'exercice de ce nouveau rôle.</li> <li>• Poursuivre les travaux portant sur les programmes de retraite progressive qui pourraient faciliter l'exercice de ce nouveau rôle.</li> <li>• Soutenir le développement de projets de recherche visant à mieux comprendre la richesse des savoir-faire de métier intégrant la SST et le développement d'outils de gestion des connaissances dans les entreprises.</li> </ul>
Assurer une plus grande cohérence et une plus grande complémentarité des services destinés aux jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une meilleure intégration de la SST dans les programmes d'aide à l'insertion professionnelle.</li> <li>• Consolider les partenariats entre le Réseau des Carrefour jeunesse-emploi et le réseau de la SST.</li> <li>• Apporter un soutien aux organismes communautaires ayant développé une expertise particulière auprès des jeunes oeuvrant dans des secteurs d'activité moins organisés afin de poursuivre, entre autres, la sensibilisation et l'information sur la santé et la sécurité du travail.</li> </ul>

## Orientation 2 : Améliorer la santé et le bien-être des jeunes

La définition de la santé et du bien-être des jeunes qui est suggérée dans les documents en consultation aborde la question des mauvaises habitudes de vie, des comportements délinquants et de la détresse psychologique en général, ce qui nous semble un peu restrictif. Comme mentionné plus tôt, **la santé au travail** représente, pour de nombreux pays occidentaux, une question cruciale de santé publique qu'il faut à tout prix prioriser (Brooks & al., 1993; Layne & al., 1994; Hendricks & Layne, 1999; Millar, 1995; Dupre, 2001).

Au Québec, les jeunes représentent une population particulièrement touchée par les lésions professionnelles. Entre 2000 et 2004, la CSST a enregistré 59 décès de jeunes travailleurs de moins de 25 ans, ce qui représente presque un décès par mois. De même, en 2004, 22 163 lésions professionnelles ont été comptabilisées par la CSST chez ces jeunes travailleurs. Ces données sous-estiment sans doute l'ampleur du problème puisqu'il semble que les jeunes ne déclarent pas systématiquement leurs accidents du travail (Breslin et al., 2003; Koehoorn et al., soumis). Un bilan statistique des travailleurs indemnisés dont les lésions professionnelles ont requis un passage par le programme de réadaptation physique, sociale et/ou professionnelle à la CSST, en 2001 et 2002, démontre que, chez les jeunes travailleurs âgés entre 15 et 19 ans, le taux d'APIPP (atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique) de 17,3 représente plus du double du taux moyen d'APIPP. Il faut cependant préciser que le nombre de jours indemnisés chez ces derniers (410 jours) s'avère inférieur à la moyenne (479

jours) (Godin et al., 2005). On ne connaît pas encore bien l'impact qu'une lésion en bas âge peut représenter à plus long terme, notamment par rapport à la relation à l'emploi que le jeune développera (désinvestissement ? changements fréquents d'emploi ?) et aux rechutes. Cela dit, il semble que la question mérite qu'on y attache de l'importance. Nous savons, par exemple, qu'un premier épisode de maux de dos est prédictif de futures blessures au dos et retarde le retour au travail (Krause et al., 2001; Venning et al., 1987).

Par ailleurs, sur la question des habitudes de vie des jeunes, de même que de leur détresse psychologique élevée, il existe des données qui font le lien entre ces problèmes et certaines caractéristiques du travail. Il est reconnu, entre autres, que le fait d'avoir un travail offrant peu de possibilité de contrôle, une faible demande et peu de soutien social est en lien étroit avec une surconsommation d'alcool ou de drogue (Hemmingsson et Lundberg, 1998; Frone, 2003).

Tel que mentionné dans les statistiques du document de consultation, l'indice de détresse psychologique est important chez les jeunes (données de ESS-98). Nous avons fait les mêmes constats et l'une des hypothèses soulevées pour expliquer cet état de fait serait la détérioration des conditions d'emploi dans un contexte de mondialisation des marchés : exigences de travail accrues (cadence, productivité, qualité) combinées à une détérioration des conditions d'emploi (précarité, réduction des avantages sociaux, diminution du taux de salaire par rapport à l'indexation du coût de la vie) (Gervais et Massicotte, à paraître). En effet, dans cette même enquête (ESS-98), les résultats indiquent une augmentation importante de la proportion des personnes exposées à un faible niveau d'autonomie décisionnelle au travail entre 1992-1993 et 1998, cette situation s'appliquant maintenant à plus de la moitié des travailleurs (56 % contre 44 % en 1992-1993). De nombreux travaux ont fait la démonstration qu'un faible niveau d'autonomie décisionnelle dans le travail peut conduire à des problèmes de santé. Il apparaît donc important, si l'on s'intéresse à la détresse psychologique, de considérer aussi les facteurs de risques liés au travail.

Enfin, la Direction de santé publique de la région de la Capitale nationale vient de publier un document sur les traumatismes non intentionnels et les symptômes d'exposition à caractère professionnel en cours de formation professionnelle (Girard et al., 2005). On y apprend que 22 % des jeunes inscrits au programme « entretien d'équipement motorisé » (plusieurs métiers représentés : mécanique automobile, carrosserie, véhicules lourds et engins de chantiers) ont déclaré un accident en cours de formation, accidents qui surviennent surtout lors de tâches manuelles ou de travaux de manutention. En outre, plusieurs élèves rapportent déjà à cet âge des symptômes de problèmes musculo-squelettiques (ex. : maux de dos). Cette première étude sur les conditions de santé des jeunes en cours de formation professionnelle mérite d'être approfondie et, surtout, d'être validée dans d'autres centres de formation professionnelle. Elle piste néanmoins vers d'éventuels « milieux de vie » à investir dans une perspective de prévention des problèmes de santé chez les jeunes. Ce dernier point est également relié à l'orientation 3 de la stratégie d'action jeunesse, soit favoriser la réussite éducative chez les jeunes.

Le tableau 3 présente les recommandations de l'IRSST et de la CSST pour enrichir la deuxième orientation de la stratégie jeunesse 2005-2008 visant à améliorer la santé et le bien-être des jeunes.

**Tableau 3**  
Recommandations sur l'orientation 2 de la stratégie jeunesse 2005-2008  
« Améliorer la santé et le bien-être des jeunes »

<b>Choix stratégiques</b>	<b>Commentaires et recommandations</b>
Favoriser l'acquisition de saines habitudes de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les programmes qui favorisent l'acquisition d'une culture de prévention dès que possible et tout au long du cursus de formation (Protocole de Québec).               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formation générale</li> <li>○ Formations professionnelle, collégiale et universitaire</li> </ul> </li> <li>• Parmi les acteurs des différents milieux de vie à outiller, notamment pour favoriser l'acquisition des savoir-faire de prudence, les <b>acteurs des milieux de travail</b> représentent souvent des cibles de choix.</li> <li>• Poursuivre l'élimination des risques à la source dans les milieux de travail.</li> <li>• Mettre en place des mesures préventives liées au milieu de travail : formation, information, sensibilisation, intervention.</li> <li>• Poursuivre la recherche et développement pour mieux connaître les mécanismes explicatifs et contributifs de l'apparition des problèmes de santé liés au travail chez les jeunes.</li> </ul>
Mieux soutenir les jeunes éprouvant des difficultés à s'insérer dans la société	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'insérer dans la société veut aussi dire s'insérer de manière compétente et sécuritaire dans l'emploi. Pour ce faire, miser sur la formation et sensibiliser les milieux de travail.</li> </ul>
Mieux lutter contre le suicide chez les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parmi les causes de la détresse psychologique chez les jeunes, ne pas sous-estimer les facteurs de risques liés au travail.</li> </ul>

### **Orientation 3 : Favoriser la réussite éducative des jeunes**

Depuis quelques années, on constate que le développement de la culture entrepreneuriale est de plus en plus encouragé. Il est clair que cela va dans le même sens que l'évolution de la société en général. Cependant, ce ne sont pas tous les jeunes qui deviendront chef de leur propre entreprise. Comment ces futurs « entrepreneurs » trouveront-ils leur place au sein des entreprises québécoises ? Il nous semble qu'un jeune à qui on aura dit toute sa vie, « deviens toi-même », « fonce », « sois autonome », « ose », n'acceptera pas d'occuper un emploi où il n'a ni contrôle et ni marge de manœuvre. Devant ces injonctions sociales, la transformation des valeurs des jeunes va dans le sens de : 1) l'augmentation de l'autonomie des jeunes et de leur capacité réflexive, 2) la recherche de l'épanouissement au travail, 3) un rapport au risque plus intense, 4) le rejet de la hiérarchie et un mauvais rapport à l'autorité (Vultur, 2005). Nous croyons que le développement de la culture entrepreneuriale devrait aussi s'arrimer avec l'objectif de développer **une culture de prévention en SST**. Des défis sont à relever de ce côté puisque, *a priori*, développer la culture entrepreneuriale mène à valoriser l'initiative, voire la prise de risque, alors que développer la culture de prévention mène plutôt à inculquer le sens de la prudence et l'adoption de comportements sécuritaires.

Dans un autre ordre d'idée, selon l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET) de Statistique Canada, il est de plus en plus clair que le passage des jeunes de l'école au marché du travail se caractérise par un ensemble complexe de cheminements qui est loin de se limiter au passage direct entre école et travail à temps plein dans un métier professionnel choisi. Sachant cela, de nouvelles formules d'apprentissage et d'acquisition des compétences professionnelles doivent être envisagées. On peut penser à la formation continue, aux programmes d'apprentissage par compagnonnage, aux cursus plus discontinus laissant place à des aller-retour entre milieu éducatif et milieu de travail. La réduction des exigences à l'égard de la mesure incitative visant à consacrer 1 % de la masse salariale à la formation ne va pourtant pas dans ce sens. Force est de constater par ailleurs que, dans le contexte actuel du marché de l'emploi et considérant les valeurs des jeunes, l'emploi lui-même n'est plus un parcours unique. Plusieurs indices, – la recrudescence de nouvelles formes d'emploi plus précaires, la mouvance des marchés, les changements rapides de technologies, les nouveaux choix de vie des personnes, etc. –, laissent envisager qu'il sera de plus en plus rare de voir quelqu'un faire toute sa vie dans le même métier chez un même employeur. Il y a donc tout lieu de préparer les jeunes à faire face à cette réalité et, notamment, favoriser le développement d'une **culture de la prévention en SST** apparaît désormais incontournable dans ce contexte.

Par rapport aux préoccupations énoncées sur le décrochage scolaire, certains chercheurs posent l'hypothèse qu'il existerait un lien entre l'offre d'emplois et le taux de décrochage (Montmarquette et Meunier, 2001). Il semble plausible en effet que les jeunes soient tentés d'investir le monde du travail si les emplois sont en hausse. Favoriser la réussite dans un tel contexte demande donc de trouver des moyens novateurs pour continuer à former les jeunes, par exemple par la formation continue, afin qu'ils soient outillés si l'économie subit ultérieurement une baisse.

Sur cette question, un projet de recherche qui devrait démarrer à l'automne prochain à l'IRSST vise à mieux comprendre le rôle des parcours d'emploi des jeunes et de la poursuite des études ou non sur l'apparition des lésions professionnelles en bas âge. Les chercheurs posent l'hypothèse que le manque d'expérience sur le marché du travail combiné à une faible scolarisation contribueraient à moduler des cheminements précaires d'emploi. Ils pousseraient du moins les jeunes peu scolarisés vers des emplois moins qualifiés souvent plus à risque. D'un autre côté, les jeunes étudiants qui travaillent pendant leurs études peuvent occuper temporairement des emplois non qualifiés jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Une fois diplômés (CÉGEP professionnel et baccalauréat), on pose l'hypothèse que ces derniers décrocheront un emploi dans un environnement et une organisation de travail plus propices à une insertion professionnelle sécuritaire. L'étude cherchera donc à mieux comprendre les liens entre le fait d'occuper une variété de petits emplois (emploi atypique ou emploi dans une petite entreprise) et l'accroissement des chances d'être victime d'une lésion professionnelle.

Une autre question qui nous préoccupe, par rapport aux moyens pour contrer le décrochage, touche l'abaissement des exigences liées à la formation professionnelle pour certains métiers non spécialisés ou semi-spécialisés. Faciliter l'accès au diplôme par l'abaissement des exigences d'obtention peut vouloir dire une sous-estimation de l'importance du développement de la culture en général, et **de la culture de prévention en SST** en particulier. Cela dit, notre préoccupation à cet égard est la suivante. Considérant que le redoublement scolaire est de moins en moins pratiqué, il y a tout lieu de croire que les jeunes qui entreront dans les filières emplois du secondaire seront des jeunes du même âge que les autres (14-15 ans), mais qui auront subi des retards d'apprentissage au cours du cursus scolaire antérieur. Ils entreront donc dans des milieux de travail à un âge où 1) on peut suspecter que le jugement

critique face aux situations dangereuses n'a pas atteint sa pleine maturité, 2) l'exposition précoce à des facteurs de risques pourrait s'avérer dommageable à plus long terme, 3) la force et l'endurance physique exigées pour ces emplois (conçus généralement pour des adultes) pourraient entraver le processus de croissance physique, en plus de constituer un risque de blessure, 4) les outils utilisés seront sans doute inadaptés aux dimensions anthropométriques et 5) les conséquences d'être victime d'assaut, de violence ou de harcèlement pourraient entraver le parcours professionnel futur (plus fréquents dans les emplois reliés au service à la clientèle p. ex. : commis-vendeur, emballeurs, etc.).

En bref, ce sont les répercussions possibles du décrochage scolaire sur la santé des jeunes, notamment la santé au travail, et sur les risques liés à un contact précoce avec le monde du travail qui nous préoccupent plus particulièrement.

Le tableau 4 présente les recommandations de l'IRSST et de la CSST pour enrichir la troisième orientation de la stratégie jeunesse 2005-2008 visant à favoriser la réussite éducative des jeunes.

**Tableau 4**  
Recommandations sur l'orientation 3 de la stratégie jeunesse 2005-2008  
« Favoriser la réussite éducative des jeunes »

<b>Choix stratégiques</b>	<b>Commentaires et recommandations</b>
Développer des liens étroits entre les établissements d'enseignement et les milieux de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Importance de bâtir des ponts entre milieux d'enseignement et de stage : s'intéresser aux conditions de SST dans lesquelles on place les jeunes pour l'apprentissage de leur futur métier.</li> <li>● Promouvoir une meilleure intégration de la SST dans les milieux d'apprentissage (milieux d'enseignement et de stage), autant en ce qui concerne les objectifs d'apprentissage que l'environnement (qualité de l'air, aménagement, outils, machines, procédés, équipements de protection individuels, etc.).</li> </ul>
Mieux prévenir le décrochage scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Notre préoccupation n'est pas tant de prévenir le décrochage scolaire que ses effets, puisqu'il peut mener à des emplois généralement connus comme plus à risque de lésions professionnelles.</li> <li>● Dans un monde où la diversification des parcours de formation et d'emploi devient la norme, il faut se préoccuper de mettre à l'avant-plan le développement de la culture de prévention en SST. Cela passe par l'implication des entreprises dans la réussite éducative des jeunes. Nous proposons d'encourager la multiplication des canaux de formation. Par ailleurs, il serait souhaitable d'intervenir tôt dans le cursus scolaire pour introduire des notions de SST, afin que même ceux qui quitteront tôt puissent avoir une certaine préparation à affronter le monde du travail et ses risques.</li> <li>● Favoriser le développement d'habiletés à se mettre à jour et à développer ses propres compétences. Viser la transférabilité des acquis d'une situation d'emploi à une autre.</li> <li>● Parallèlement au souci sans cesse croissant du développement de la culture entrepreneuriale chez les jeunes, il nous apparaît</li> </ul>

Choix stratégiques	Commentaires et recommandations
	<p>également important de continuer à promouvoir la création d'emplois de qualité exempts de danger pour la santé et la sécurité. De plus, le développement d'une culture entrepreneuriale doit s'arrimer avec le souci de développer aussi une culture de prévention.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager la question de la formation continue, non seulement en fixant des incitatifs financiers mais en assurant un développement judicieux et compétent des axes et du contenu, notamment en ce qui a trait à la SST.</li> <li>• Si telle est la volonté du gouvernement d'aller de l'avant avec les parcours de formation semi-spécialisé et non spécialisé au secondaire, mettant de jeunes adolescents en contact avec le monde du travail plus tôt qu'avant, une réflexion doit être faite pour éviter de placer ces jeunes dans des situations de travail dangereuses.</li> </ul>

#### **Orientation 4 : Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes**

L'insertion en emploi ne correspond pas au simple moment où l'on accède à un emploi, mais plutôt à un « processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée » (Mansuy et al., 2001). Le phénomène de l'intégration sociale et économique des jeunes touche les conditions, les situations et les comportements individuels face au marché du travail. Il correspond généralement à une période de transition qui suit la sortie de l'école (Hamel, 2002; Vultur, 2003) et dépasse largement la logique de la recherche d'emploi. Dans ce domaine plutôt vaste, notre orientation privilégie la question de **l'intégration sécuritaire et compétente** des jeunes travailleurs en milieu de travail tout au long de leur parcours professionnel.

Des études mettent en évidence des conditions d'insertion pas toujours faciles pour les jeunes et des conditions d'exercice du travail parfois plus dangereuses. Par exemple, dans le commerce de détail, il a pu être observé que la prise de risque apparaissait comme une forme d'intégration dans le collectif de travail ou une façon de pouvoir faire le travail plus efficacement (St-Vincent et Denis, 2005). Les jeunes souffrent d'un certain isolement et manquent de ressources pour apprendre le travail et s'insérer dans le collectif pour trouver des réponses ou des stratégies de travail. Malgré des programmes de compagnonnage, dans la réalité, les jeunes travailleurs sont souvent laissés à eux-mêmes et n'ont pas de réseau qui leur permettrait d'accéder à plus de ressources (Chatigny, 2004). De plus, les exigences de production et les contraintes de temps mettent souvent en échec la transmission des savoirs entre les travailleurs expérimentés et les recrues (Cloutier et al., 2002; Lefebvre, 2003).

Les jeunes travailleurs ne sont pas exposés aux mêmes risques que les travailleurs de plus de 25 ans. Les données fournies par l'Enquête sociale et de la santé du Québec (1998) montrent que les quatre principales contraintes de travail sont les mêmes pour tous les répondants, mais sont rapportées dans une proportion plus importante chez les jeunes : horaires irréguliers (35 % des jeunes contre 30 % chez les plus de 25 ans), travail répétitif (30 % contre 19 %), manipulation fréquente de charges lourdes (27 % contre 18 %) et efforts déployés en manipulant des outils (23 % contre 17 %) (Hébert et al., 2003).

De plus, les jeunes travailleurs cumulent souvent plusieurs contraintes d'organisation (horaires irréguliers, horaire de nuit, faible rémunération, cumul d'emplois) ou contraintes physiques (travail répétitif, efforts, manipulation d'objets lourds, bruit, solvants, vibration outils, vibration machines, poussières) dans leur emploi par rapport aux travailleurs plus âgés (Gervais et Massicotte, à paraître). Cette étude montre qu'en combinant les données d'exposition aux contraintes avec le taux d'accidents du travail rapportés par les répondants à l'enquête ESS-98, le cumul des contraintes est associé à une hausse du taux d'accidents au travail, et ce, de façon encore plus marquée chez les jeunes.

Les documents consultés proposent de considérer le contexte de changement démographique qui touchera le monde du travail dans un proche avenir comme une occasion à saisir par les nouveaux travailleurs, plus particulièrement les jeunes. En effet, un contingent important de personnes quittera la vie active et les jeunes, qui représentent une génération moins nombreuse, seront appelés à prendre la relève. L'un des principaux enjeux des prochaines années résidera dans notre capacité collective à augmenter le plus possible le taux d'emploi. Or, il nous semble important de s'assurer aussi que ces emplois offriront des conditions visant à améliorer la qualité de vie au travail, notamment offrir un environnement sain et sécuritaire. En effet, en plus des impacts sur les individus, les effets des mauvaises conditions de travail sur la santé et la sécurité du travail pourraient aussi augmenter la pression sur la pénurie de main-d'œuvre déjà appréhendée dans certains secteurs d'activité en entraînant un accroissement du taux d'absentéisme et une diminution de la rétention du personnel dans certains métiers. De plus, des études canadiennes ont démontré la pression exercée sur les coûts des systèmes de santé par la surcharge de travail et les problèmes de conciliation travail-famille (Higgins et al., 2004).

Ce constat souligne avec éloquence l'importance de remettre au premier plan l'objectif visant l'amélioration de la qualité de vie au travail à l'intérieur des orientations proposées, ne serait-ce que dans l'optique d'améliorer les conditions de travail en vue d'une meilleure prise en compte de la SST. La préparation des jeunes en vue de leur participation au marché du travail ne repose pas seulement sur l'acquisition de compétences par la formation professionnelle, technique ou universitaire. Elle nécessite également une stratégie concertée impliquant les entreprises.

De plus, le soutien à l'insertion professionnelle ne doit pas seulement viser les jeunes qui éprouvent des difficultés particulières à intégrer le marché du travail mais il devrait aussi se préoccuper de la rétention des jeunes dans les métiers pour lesquels ils ont été formés. Rappelons qu'environ un quart des jeunes infirmières et des jeunes enseignantes quittent la profession moins de 5 ans après leur entrée en emploi : deux secteurs déjà touchés en partie par un problème de pénurie de main-d'œuvre. Des conditions d'exercice du travail difficiles sont souvent rapportées comme raison pour quitter la profession.

Le tableau 5 présente les recommandations de l'IRSST et de la CSST pour enrichir la quatrième orientation de la stratégie jeunesse 2005-2008 visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

**Tableau 5**  
Recommandations sur l'orientation 4 de la stratégie jeunesse 2005-2008  
« Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes »

<b>Choix stratégiques</b>	<b>Recommandations</b>
Améliorer la préparation des jeunes en vue de leur participation au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'intégration compétente et sécuritaire des jeunes dans le marché du travail ne peut résulter que du double mouvement des entreprises vers les jeunes et inversement.</li> <li>• Améliorer la préparation des entreprises à l'accueil et à l'encadrement des jeunes travailleurs.</li> <li>• Favoriser le développement de processus d'accueil et d'insertion en emploi intégrant la santé et la sécurité du travail.</li> <li>• Poursuivre les actions visant à éliminer à la source les risques et l'implantation de la prévention en SST</li> <li>• Favoriser la mise en place de programmes de mentorat ou de compagnonnage dans les entreprises.</li> <li>• L'enjeu de l'intégration de la relève, combiné à celui de la rétention des plus âgés, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, place à l'avant-plan la question des dynamiques intergénérationnelles.</li> </ul>
Mieux soutenir l'insertion professionnelle des jeunes qui éprouvent des difficultés particulières à intégrer le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viser une amélioration continue des conditions d'exercice du travail comme moyen pour améliorer la santé et la sécurité du travail et pour favoriser la rétention de la main-d'œuvre tant jeune que plus âgée.</li> </ul>

#### **4. Conclusion**

Notre angle d'analyse du document de la stratégie d'action jeunesse 2005-2008 porte plus particulièrement sur le rôle des jeunes comme travailleurs dans un monde du travail en mutation et sur les impacts possibles sur leur santé et leur sécurité. Rappelons que, depuis une vingtaine d'années, plusieurs études ont mis en évidence le fait que les jeunes de moins de 25 ans se blessent au travail de façon suffisamment significative pour que cette situation devienne une préoccupation de santé publique dans plusieurs pays industrialisés. Lorsqu'on se préoccupe de la santé et du bien-être des jeunes, on évoque principalement les conduites à risque, les saines habitudes de vie. Nous croyons qu'il serait nécessaire de considérer davantage les facteurs liés au travail dans l'explication des conditions de santé des jeunes. C'est pourquoi nous croyons que la stratégie jeunesse 2005-2008 du gouvernement se doit d'intégrer la santé et la sécurité du travail au cœur de son plan d'action.

**Rédigé par :**

Elise Ledoux, Ph.D. ergonomie, chercheure, programme Organisation du travail, IRSST

Marie Laberge, M.Sc. ergonomie, professionnelle scientifique, responsable d'Opération JeuneSST, IRSST

**Avec la collaboration de :**

Équipe Action Jeunesse, Direction de la prévention-inspection, CSST

**Soumis par :**

Jean-Claude Martin, directeur de la qualité et des projets spéciaux, IRSST

Jacqueline Caboret, directrice de la prévention-inspection, CSST

## Sommaire

L'IRSST et la CSST souhaitent conjointement participer à la consultation sur la stratégie jeunesse 2005-2008 du gouvernement. Notre angle d'analyse porte sur le rôle particulier **des jeunes comme travailleurs** dans un monde du travail en mutation et sur **les impacts possibles sur leur santé et leur sécurité**. Depuis une vingtaine d'années, plusieurs études ont mis en évidence le fait que les jeunes de moins de 25 ans se blessent au travail de façon suffisamment significative pour que cette situation devienne une préoccupation de santé publique tant au Canada et aux États-Unis qu'en Europe. Au Québec, ce constat préoccupe depuis 2001 les partenaires du réseau de la santé et de la sécurité du travail.

Compte tenu de notre expertise, nous avons choisi de commenter plus particulièrement les quatre premières orientations proposées dans le document de consultation. Ces orientations font davantage référence à l'insertion professionnelle des jeunes et à leur santé et leur sécurité. En ce sens, le précédent Plan d'action jeunesse (PAJ) du gouvernement abordait la question de la qualité de vie professionnelle, qui réfère notamment au fait de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. Cet aspect nous apparaît important à réintégrer dans la présente stratégie.

### *Orientation 1 : Améliorer le soutien offert aux jeunes*

C'est au sein des milieux de travail que peut se développer une culture de la relève, que des conditions peuvent être mises en œuvre pour mieux accueillir et assurer une **intégration sécuritaire et compétente** des jeunes et offrir un contexte propice à la transmission des savoirs entre les travailleurs d'âge et d'expérience différents.

<b>Recommandations</b>	
Favoriser le renforcement des liens intergénérationnels	<ul style="list-style-type: none"><li>● Maintenir et consolider les programmes de compagnonnage encadrés par Emploi-Québec en portant une attention particulière aux conditions d'implantation de ces programmes.</li><li>● Sensibiliser les entreprises aux enjeux de santé et de sécurité au travail ainsi qu'à la transmission des savoirs, notamment des savoir-faire de prudence, entre les travailleurs expérimentés et les recrues.</li><li>● Sensibiliser les entreprises à l'importance d'anticiper les changements démographiques et de faire une gestion prévisionnelle des âges. En ce sens, il est important de penser à des conditions d'organisation du travail et de production pouvant encourager la transmission des savoirs de protection en SST.</li><li>● Offrir aux travailleurs expérimentés acceptant de participer au mentorat des conditions d'exercice du travail qui leur permettent l'exercice de ce nouveau rôle.</li><li>● Poursuivre les travaux portant sur les programmes de retraite progressive qui pourraient faciliter l'exercice de ce nouveau rôle.</li><li>● Soutenir le développement de projets de recherche visant à mieux comprendre la richesse des savoir-faire de métier intégrant la SST et le développement d'outils de gestion des connaissances dans les entreprises.</li></ul>
Assurer une plus grande cohérence et une plus grande complémentarité des services destinés aux jeunes	<ul style="list-style-type: none"><li>● Assurer une meilleure intégration de la SST dans les programmes d'aide à l'insertion professionnelle.</li><li>● Consolider les partenariats entre le réseau des Carrefours Jeunesse-Emploi et le réseau de la SST.</li><li>● Apporter un soutien aux organismes communautaires ayant développé une expertise particulière auprès des jeunes oeuvrant dans des secteurs d'activité moins organisés afin de poursuivre, entre autres, la sensibilisation et l'information sur la santé et la sécurité du travail.</li></ul>

## *Orientation 2 : Améliorer la santé et le bien-être des jeunes*

Il est proposé d'inclure à la définition de la santé et du bien-être des jeunes, **la santé au travail**. Rappelons qu'en 2004, la CSST a indemnisé 22 163 jeunes de moins de 25 ans.

<b>Recommandations</b>	
Favoriser l'acquisition de saines habitudes de vie	<ul style="list-style-type: none"><li>● Encourager les programmes qui favorisent l'acquisition d'une culture de prévention dès que possible et tout au long du cursus de formation (Protocole de Québec).<ul style="list-style-type: none"><li>○ Formation générale</li><li>○ Formations professionnelle, collégiale et universitaire</li></ul></li><li>● Parmi les acteurs des différents milieux de vie à outiller, notamment pour favoriser l'acquisition des savoir-faire de prudence, les <b>acteurs des milieux de travail</b> représentent souvent des cibles de choix (collectif de travail et encadrement).</li><li>● Poursuivre l'élimination des risques à la source dans les milieux de travail.</li><li>● Mettre en place des mesures préventives liées au milieu de travail : formation, information, sensibilisation, intervention.</li><li>● Poursuivre la recherche et développement pour mieux connaître les mécanismes explicatifs et contributifs de l'apparition des problèmes de santé liés au travail chez les jeunes.</li></ul>
Mieux soutenir les jeunes éprouvant des difficultés	<ul style="list-style-type: none"><li>● S'insérer dans la société veut aussi dire s'insérer de manière compétente et sécuritaire dans l'emploi. Pour ce faire miser sur la formation et sensibiliser les milieux de travail.</li></ul>
Mieux lutter contre le suicide chez les jeunes	<ul style="list-style-type: none"><li>● Parmi les causes de la détresse psychologique chez les jeunes, ne pas sous-estimer les facteurs de risques liés au travail.</li></ul>

## *Orientation 3 : Favoriser la réussite éducative des jeunes*

Les jeunes peu scolarisés ont plus de chances de se retrouver dans des emplois moins qualifiés et souvent plus à risque. La réussite éducative et **le développement d'une culture de la prévention**, le plus tôt possible dans les cursus de formation, peuvent donc participer à la prévention des lésions professionnelles.

<b>Recommandations</b>	
Développer des liens étroits entre les établissements d'enseignement et les milieux de vie	<ul style="list-style-type: none"><li>● Importance de bâtir des ponts entre milieux d'enseignement et de stage : s'intéresser aux conditions de SST dans lesquelles on place les jeunes pour l'apprentissage de leur futur métier.</li><li>● Promouvoir une meilleure intégration de la SST dans les milieux d'apprentissage (d'enseignement et de stage), autant concernant les objectifs d'apprentissage que l'environnement (qualité de l'air, aménagement, outils, machines, procédés, équipements de protection individuels, etc.).</li></ul>
Mieux prévenir le décrochage scolaire	<ul style="list-style-type: none"><li>● Notre préoccupation n'est pas tant de prévenir le décrochage scolaire que ses effets, puisqu'il peut mener à des emplois généralement connus comme plus à risque de lésions professionnelles (emplois manuel, à cadence élevée, travail debout, etc.).</li><li>● Dans un monde où la diversification des parcours de formation et d'emploi devient la norme, il faut se préoccuper de mettre à l'avant-plan le développement de la culture de prévention en SST. Cela passe par l'implication des entreprises dans la réussite éducative des jeunes. Nous proposons d'encourager la multiplication des canaux de formation. Par ailleurs, il serait souhaitable d'intervenir tôt dans le cursus scolaire pour</li></ul>

---

introduire des notions de SST, afin que même ceux qui quitteront tôt puissent avoir une certaine préparation à affronter le monde du travail et ses risques.

- Favoriser le développement d'habiletés à se mettre à jour et à développer ses propres compétences (les jeunes n'occuperont sans doute pas le même emploi toute leur vie comme c'était le cas de leurs parents; le modèle d'apprentissage d'un métier unique sans autre compétence n'est plus approprié). Viser la transférabilité des acquis d'une situation d'emploi à une autre.
  - Parallèlement au souci sans cesse croissant de développement de la culture entrepreneuriale chez les jeunes, il nous apparaît également important de continuer de promouvoir la création d'emplois de qualité exempts de danger pour la santé et la sécurité. De plus, le développement d'une culture entrepreneuriale doit s'arrimer avec le souci de développer aussi une **culture de prévention**.
  - Encourager la question de la formation continue, non seulement en fixant des incitatifs financiers mais en assurant un développement judicieux et compétent des axes et du contenu, notamment en ce qui a trait à la SST.
  - Si telle est la volonté du gouvernement d'aller de l'avant avec les parcours de formation semi-spécialisé et non spécialisé au secondaire, mettant de jeunes adolescents en contact avec le monde du travail plus tôt qu'avant, une réflexion doit être faite pour éviter de placer ces jeunes dans des situations de travail dangereuses.
- 

#### *Orientation 4 : Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes*

**Il est proposé de se préoccuper de l'intégration sécuritaire et compétence des jeunes en milieu de travail pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.**

---

##### **Recommandations**

Améliorer la préparation des jeunes en vue de leur participation au marché du travail

- L'intégration compétente et sécuritaire des jeunes dans le marché du travail ne peut résulter que du double mouvement des entreprises vers les jeunes et inversement.
- Améliorer la préparation des entreprises à l'accueil et à l'encadrement des jeunes travailleurs.
- Favoriser le développement de processus d'accueil et d'insertion en emploi intégrant la santé et la sécurité du travail.
- Poursuivre les actions visant à éliminer à la source les risques et l'implantation de la prévention en SST
- Favoriser la mise en place de programmes de mentorat ou de compagnonnage dans les entreprises.
- L'enjeu de l'intégration de la relève, combiné à celui de la rétention des plus âgés, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, place à l'avant-plan la question des dynamiques intergénérationnelles.

Mieux soutenir l'insertion professionnelle des jeunes ...

- Viser une amélioration continue des conditions d'exercice du travail comme moyen pour améliorer la santé et la sécurité du travail et pour favoriser la rétention de la main-d'œuvre tant jeune que plus âgée.
-

## 5. Références

- AUDET, M. (2004). « La gestion de la relève et le choc des générations ». *Gestion*, 29 (3), p. 20-26.
- BOURDOUXHE, M.; TOULOUSE, G. (2005). « Les lésions professionnelles des jeunes techniciens en cinéma » In Colloque du RRSSTQ *De la recherche à la pratique : Actes du Colloque organisé par le RRSSTQ dans le cadre du Congrès de l'ACFAS, 11 mai 2005, Chicoutimi*, J.P. Brun, M. Alderson, C. Arousseau, D. Boivin, M. Gérin, E. Morin, M. Thomas, G. Toulouse, dir., Réseau de recherche en santé et sécurité du travail du Québec, Symposium : *Les jeunes et la santé et sécurité du travail*.
- BOURHIS, A.; DUBÉ, L.; JACOB, R. (2004). « La contribution de la gestion des connaissances à la gestion de la relève : le cas Hydro-Québec ». *Gestion*, 29 (3), p. 73-81.
- BRESLIN, C., KOEHOORN, M., SMITH, P., & MANNO, M., (2003). *Age related differences in work injuries and permanent impairment: a comparison of workers' compensation claims among adolescents, young adults, and adults*. *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (9).
- BROOKS, D.R.; DAVIS, L.K.; GALLAGHER, S.S. (1993). *Work-related injuries among Massachusetts children: a study based on emergency department data*. *American Journal of Industrial Medicine*, 24 (3), p. 313-324.
- CHAMPOUX, D. ; CLOUTIER, E. (1996). *Problématique de la santé et de la sécurité chez les pompiers : résultats de l'analyse de fichiers d'accidents de deux municipalités au Québec*. Études et recherches. Rapport de recherche R-144, IRSST, 63 pages.
- CHATIGNY, C. (2004). « Les ressources de l'environnement : au cœur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé ». *Pistes*, 3 (2) [www.pistes.uqam.ca](http://www.pistes.uqam.ca).
- CLERC, M. (2004). « Dossier- Emploi : mieux gérer la pyramide des âges ». *Prévention BTP*, (59), p. 43-50.
- CLOUTIER, E.; LEFEBVRE, S.; LEDOUX, É.; CHATIGNY, C.; ST-JACQUES, Y. (2002). *Enjeux de santé et de sécurité au travail dans la transmission des savoirs professionnels : le cas des usineurs et des cuisiniers*. Études et recherches / Rapport R-316, 217 pages.
- CLOUTIER, E.; DUGUAY, P. (1996). *Impact de l'avance en âge sur les scénarios d'accidents et les indicateurs de lésions dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'administration provinciale et de l'administration municipale*. Études et recherches / Résumé RR-119, 35 pages.
- CLOUTIER, É. (1994). « The effect of age on safety and work practices among domestic trash collectors in Quebec ». *Safety Science*, 17 (4), p. 291-308.
- DESRIAUX, F. (2000). « Dossier Jeunes travailleurs : la galère ». *Santé et Travail*, (33), p. 21-51.
- DUPRE, D. (2001). « Accidents at work in the EU 1998–1999 ». *Statistics in Focus*, KS-NK-01-016-EN-I. Eurostat.: p. 1-7.
- FRONE, M. R. (2003). « Predictors of overall and on-the-job substance use among young workers ». *Journal of Occupational Health Psychology*, 8 (1), p. 39.
- GAUTHIER, M.; VULTUR, M.; TROTTIER, C. (2004). *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études en 1996-1997*. Rapport de recherche, INRS-UCS, 247 pages.

GERVAIS, M. (2004). « Portrait SST des jeunes; contraintes et risques au travail ». Présentation faite dans le cadre de la rencontre IRSST-CSST *Opération JeuneSST* le 21 mai 2004 à la CSST.

GERVAIS, M.; MASSICOTTE, P. (à paraître). *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs québécois : analyse descriptive et prospective des tendances à partir des données de l'Enquête générale sur la santé et le bien-être de la population 1998 (ESS-98)*. Rapport IRSST.

GIRARD, S.A.; DOYON, P.; GILBERT, L.; LEGRIS, M. (2005). *Traumatismes non intentionnels et symptômes d'exposition à caractère professionnel en cours de formation professionnelle : Le cas des élèves inscrits au programme « Entretien d'équipements motorisés »*. Rapport de l'Agence de développement des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de la Capitale nationale – Direction régionale de santé publique, 49 pages.

GODIN, J.-F.; BARIL, R.; MASSICOTTE, P. (2005). *Portrait statistique des travailleurs en réadaptation pour 2001-2002*. Rapport de recherche IRSST (en évaluation).

HAMEL, J. (2002). « Brèves remarques sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ». *L'insertion professionnelle des jeunes*. Bulletin d'information de l'ACSALF. Mircea Vultur (coord.), 24 (1), p. 4-5.

HEBERT, F.; GERVAIS, M.; DUGUAY, P.; CHAMPOUX, D.; MASSICOTTE, P. (2003). « Les jeunes : contraintes du travail et risques ». In *2e congrès national de l'Association canadienne de recherche en santé au travail - ACRST/CARWH*, 25-26 octobre 2003, Montréal, Canada.

HEMMINGSSON, T.; LUNDBERG, I. (1998). « Work control, work demands, and work social support in relation to alcoholism among young men ». *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 22 (4), p. 921-927.

HENDRICKS, K.J.; LAYNE, L.A. (1999). « Adolescent occupational injuries in fast food restaurants: an examination of the problem from a national perspective ». *Journal of Occupational Health Psychology*, 41, p. 1146-1153.

HIGGINS, C.; DUXBURY, L.; JONHSON, K. (2004). *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien*. Agence de santé du Canada, Rapport no 3, 67 pages.

KRAUSE, N.; FRANK, J.W.; DASINGER, L.K. (2001). « Determinants of duration of disability and return-to-work after work-related injury and illness: challenges for future research ». *American Journal of Industrial Medicine*, 40, p. 464-484.

KOEHOORN, M.; BRESLIN, C. (soumis). « Self-reported Work-related Injuries among High School Students in British Columbia », *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*.

LABERGE., M.; LEDOUX, É. (à paraître). *Bilan des activités réalisées dans le cadre de l'opération JeuneSST*. Rapport IRSST.

LAYNE, L.A.; CASTILLO, D.N.; STOUT, N.; CUTLIP, P. (1994). « Adolescent occupational injuries requiring hospital emergency department treatment : a nationally representative sample ». *American Journal of Public Health*, 84 (4), p. 657-660.

LEFEBVRE, S.; CLOUTIER, E.; LEDOUX, É.; CHATIGNY, C.; ST-JACQUES, Y.; (2003). « Transmission et vieillissement au travail ». *Vie et vieillissement*, 2 (1-2), p. 67-76.

MANSUY, M.; COUPIÉ, T.; FETSI, A.; SCATOLI, C.; MOONEY, P.; VAN DEN

BRANDE, G. (2001). *Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne*. Luxembourg : Office des publications officielles et des Communautés européennes.

MILLAR, W.J. (1995). « Accidents in Canada, 1988 and 1993 ». *Health Reports*, 7 (2), p. 7-16.

MONTMARQUETTE, C.; MEUNIER, M. (2001). *Le système scolaire québécois. État de la situation et éléments de réflexion*. Rapport CIRANO, 46 pages.

ST-VINCENT, M.; DENIS, D. (2005). « Réflexions sur l'intervention en SST auprès de jeunes occupant des emplois de type "petits boulots" : le cas du commerce de détail ». Conférence au colloque *Les jeunes et la SST dans une société en mouvement*, Montréal, le 28 avril 2005.

VENNING, P.J.; WALTER, S.D.; STITT, L.W. (1987). « Personal and job-related factors as determinants of incidence of back injuries among nursing personnel ». *Journal of Occupational Medicine*, 29, p. 820-825.

VINET, A. (2004). *Travail, organisation et santé - Le défi de la productivité dans le respect des personnes*. Les presses de l'université Laval, Québec, 384 pages.

VULTUR, M. (2003). « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec », dans M. Gauthier (dir.), *Regard sur... La jeunesse au Québec*, Les Éditions de l'IQRC/PUL, Québec, p. 57-73.

VULTUR, M. (2005). *Les valeurs des jeunes et leur rapport aux institutions. Quelques pistes de réflexion pour l'intervention et la prévention*, Conférence présentée au colloque « Les jeunes et la SST dans une société en mouvement », Montréal, le 28 avril 2005.