

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

Approche novatrice
pour sensibiliser les jeunes
travailleurs et documenter
leurs conditions de travail,
d'emploi et de SST

SOPHIE PAQUIN-COLLINS

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2007-005



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**Approche novatrice pour sensibiliser les jeunes
travailleurs et documenter leurs conditions de travail,
d'emploi et de SST**

SOPHIE PAQUIN-COLLINS

**Sous la direction de JEAN BERNIER (ARUC)
et ÉLISE LEDOUX (IRSST)**

**Cahier de transfert
CT-2007-005**

Mai 2007

Cette étude a été réalisée sous forme d'« Intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) » dans l'axe 4 de l'ARUC sur « les protections sociales ». Elle a été réalisée à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) à Montréal, et subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Cahier de transfert – CT-2007-005

«Approche novatrice pour sensibiliser les jeunes travailleurs et documenter leurs conditions de travail, d'emploi et de SST»

Sophie Paquin-Collins

ISBN 978-2-923619-03-3

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2007

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psychosociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	v
INTRODUCTION	1
1. PROBLÉMATIQUE.....	3
2. MÉTHODOLOGIE	5
2.1. LE PROJET DE RECHERCHE.....	5
2.2. LE MANDAT DE L'ÉTUDIANTE.....	5
2.3. LE MILIEU D'ACCUEIL	6
2.4. LES ENTREVUES	7
2.5. THÈMES DE RECHERCHE.....	8
2.5.1. Description de l'emploi	8
2.5.2. Les normes du travail.....	8
2.5.3. L'environnement de travail	8
2.5.4. La santé et la sécurité au travail	8
2.5.5. L'avenir.....	8
2.5.6. Le degré de mobilisation individuel	8
3. RÉSULTATS.....	11
3.1. CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DES RÉPONDANTS	11
3.2. LES NORMES MINIMALES DU TRAVAIL.....	12
3.2.1. Heures supplémentaires	12
3.2.2. Congés annuels, jours fériés, fête nationale.....	12
3.2.3. Les pauses et le temps accordé pour les repas	12
3.2.4. La formation	13
3.2.5. Les emplois précédents.....	13
3.2.6. Connaissances.....	15
3.3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
3.3.1. Accidents	15
3.3.2. Formations et informations SST	17
3.3.3. Contraintes	17
3.3.4. Le cas des cuisiniers	18
3.3.5. Douleurs.....	19
3.3.6. Risques perçus	19
3.3.7. Agressions.....	20
3.3.8. Connaissances.....	20
3.4. L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉQUIPE DE TRAVAIL.....	21
3.4.1. L'endroit de repos.....	21
3.4.2. Les relations avec l'employeur et les collègues.....	21
3.4.3. Encadrement et présence de collègues au travail.....	22
3.5. REGROUPEMENT DE TRAVAILLEURS.....	22
3.6. LE PARTENARIAT IRSST/ RÉSEAU LES TOILES DES JEUNES TRAVAILLEURS	23
4. DISCUSSION.....	25
4.1. LIMITES DE LA RECHERCHE	25
4.2. RECOMMANDATIONS.....	26
CONCLUSION.....	29
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	31

RÉSUMÉ

Chaque année, majoritairement durant la période estivale, de nombreux jeunes font leur entrée sur le marché du travail. Malheureusement, plusieurs de ces jeunes se blesseront au travail. Les jeunes recrues de demain semblent en effet plus à risque de se blesser au travail que les travailleurs plus âgés. Cette problématique attire donc maintenant énormément l'attention des différents chercheurs en SST, dont ceux de l'IRSST, à se questionner par rapport à la situation des jeunes sur le marché du travail.

Le premier chantier de l'axe 4 de l'ARUC portant sur les protections sociales s'intéresse à cette problématique. En effet, l'ARUC se penche sur les différents problèmes que peuvent rencontrer les travailleurs atypiques. La recherche démontre d'ailleurs que plusieurs jeunes composent cette main-d'œuvre non-traditionnelle. Il importe de s'attarder au problème actuel des jeunes en emploi afin de mieux comprendre pour quelles raisons les jeunes se blessent davantage au travail que les travailleurs plus âgés, mais aussi, il importe de connaître comment rejoindre ces jeunes, les sensibiliser à la santé et la sécurité au travail et surtout, comment parvenir à améliorer la situation de ces jeunes en emploi, que ce soit en misant sur le pouvoir des institutions ou en trouvant des solutions moins traditionnelles.

Le réseau des Toiles des jeunes travailleurs (appartenant à l'organisme communautaire montréalais La Vingtaine (La 20taine) qui a changé récemment le nom pour Droit de Cité), semble avoir développé une approche non-traditionnelle auprès des jeunes. Leur intervention directe, misant sur la proximité et le contact « jeunes à jeunes » semble donner des résultats fort intéressants.

L'IRSST s'est donc penché sur l'approche développée par le réseau des Toiles des jeunes travailleurs et espère découvrir ce qui fonctionne dans cette approche afin d'aider à améliorer la prévention à l'égard des jeunes travailleurs en emploi.

Il a été possible de constater, suite à l'analyse effectuée dans le cadre de ce projet, que les conditions de travail des jeunes travailleurs interrogés sont généralement peu enviables. Ces derniers sont malheureusement peu respectés dans leurs droits, que ce soit au niveau des normes du travail ou de la SST. On peut aussi sentir que certains employeurs exploitent parfois cette main-d'œuvre jetable, mal informée et peu revendicatrice. Toutefois, certains employeurs font de leur mieux et devraient être eux-mêmes mieux informés en matière de lois du travail.

INTRODUCTION

Le marché de l'emploi d'aujourd'hui est bien différent de ce qu'il était autrefois. Le secteur des services est en forte croissance et de nombreux petits emplois demandant peu de qualifications y sont créés. Les jeunes investissent de plus en plus ce secteur d'activités en émergence. Toutefois, cette entrée dans le monde du travail comporte certains risques.

En effet, depuis quelques années, une attention particulière a été portée aux jeunes travailleurs puisque ces derniers se blessent davantage en emploi que les travailleurs plus âgés. Ainsi, de multiples études ont été menées auprès de ces jeunes afin de comprendre cette situation. Plusieurs actions ont également été mises en place afin de sensibiliser les jeunes à l'importance de la santé et de la sécurité au travail (SST). Les méthodes utilisées, plus traditionnelles, ne semblent toutefois pas avoir donné de résultats très prometteurs. Par contre, un organisme communautaire montréalais, nommé « La Vingtaine », semble avoir trouvé une façon d'entrer en contact directement avec les jeunes afin de les aider à améliorer leurs conditions de travail. Les chercheurs de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) se sont intéressés à cette approche et ont démarré un projet de recherche portant sur cette nouvelle méthode non-traditionnelle pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST. De plus, un portrait global des conditions de travail des jeunes travailleurs montréalais de l'arrondissement du Plateau Mont-Royal a également été dressé dans le cadre de cette recherche.

Ce rapport rendra compte de l'intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) effectuée à l'IRSST dans le cadre de ce projet nommé « Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST ». Il sera tout d'abord question de la mission, de la structure et de la dynamique de l'IRSST et de la Vingtaine, l'organisme communautaire en lien avec ce projet de recherche. Puis, les démarches effectuées pour l'obtention et la réalisation de cette IPMT seront exposées. Enfin, une analyse et une critique du travail effectué seront établies afin d'en tirer des recommandations.

1. PROBLÉMATIQUE

La problématique des jeunes en emploi devenant une préoccupation de plus en plus importante au Québec, l'IRSST a mis sur pied en 2004 l'« Opération JeuneSST » afin de mieux circonscrire les enjeux qui touchent les jeunes en matière de santé et de sécurité au travail. L'Opération JeuneSST a pour mandat de « planifier, organiser et mettre en œuvre une stratégie de développement de la recherche sur les jeunes et la santé et la sécurité du travail permettant ainsi à l'IRSST de soutenir les interventions de la CSST, du réseau de la SST et des milieux de travail » (www.irsst.qc.ca).

Par ailleurs, les jeunes s'intègrent de plus en plus dans des secteurs d'activité encore peu étudiés du point de vue de la SST. En effet, ils sont de plus en plus nombreux à occuper des emplois dans le secteur tertiaire, ce dernier étant un secteur peu étudié et en fort développement dans l'économie actuelle.

Toutefois, il semble très ardu de rejoindre ces jeunes travailleurs. En effet, les jeunes occupent souvent un emploi dans des petites entreprises où ils sont très difficilement rejoignables puisque aucun syndicat ou association paritaire sectorielle n'y intervient. De plus, ces jeunes en emploi semblent réfractaires aux formes d'intervention institutionnalisées. Ils se montrent peu ouverts à ce type d'approche et posent tout un défi en termes de pénétration, de sensibilisation et de prévention aux instances publiques encadrant la SST.

Le réseau des Toiles des jeunes travailleurs (appartenant à l'organisme communautaire montréalais La Vingtaine (La 20taine)), semble avoir développé une approche non-traditionnelle auprès des jeunes. Leur intervention directe, misant sur la proximité et le contact « jeunes à jeunes » semble donner des résultats fort intéressants.

En effet, les intervenants des Toiles des jeunes travailleurs ont développé une expertise de réseautage ayant permis de trouver les jeunes dans leur propre milieu; d'entrer en contact avec eux et de les mettre suffisamment en confiance pour qu'ils s'expriment librement sur le sujet. Ce réseau est d'ailleurs le seul à effectuer ce type d'intervention au Québec, en tentant de rejoindre directement les jeunes, sans intermédiaire.

En somme, le réseau des Toiles des jeunes travailleurs semble avoir développé une expertise qui mériterait d'être étudiée, analysée et communiquée aux différentes instances du réseau SST. Leurs actions semblent s'avérer complémentaires aux approches existantes et pourraient faire avancer le développement de programmes adaptés aux jeunes.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1. LE PROJET DE RECHERCHE

Intitulé « Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST », ce projet de recherche a été mené en collaboration avec l'organisme communautaire La 20taine. Cet organisme s'intéresse grandement à la sensibilisation des jeunes travailleurs en matière de conditions de travail et de SST. Leur clientèle, des jeunes travailleurs non-syndiqués âgés entre 16 et 35 ans, est très peu rejointe par les programmes et les instances gouvernementales en charge de la SST. Le réseau des Toiles des jeunes travailleurs, faisant partie de La 20taine, a développé des moyens originaux pour réussir à rencontrer les jeunes travailleurs afin de prendre connaissance de leurs préoccupations communes et de les emmener à s'entraider dans la réalisation de projets et d'actions visant l'amélioration des conditions de travail sans nécessairement recourir à la syndicalisation. Le réseau peut aussi agir comme agent de soutien afin d'aider les jeunes à utiliser les ressources existantes.

Ce projet de recherche se voulant exploratoire vise :

1- à dégager qualitativement les points forts et les points faibles de l'approche développée par le réseau des Toiles pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs ainsi que les employeurs de petits commerces. Cela permettra de mieux saisir les bases de leur intervention auprès d'une clientèle jeune occupant des emplois peu accessibles en les comparant aux approches plus traditionnelles en prévention. Il sera alors possible de souligner les aspects qu'il pourrait être intéressant de transférer.

2- à mener une analyse de contenu d'entrevues réalisées par les intervenants du réseau auprès des jeunes œuvrant dans le secteur du commerce et de la restauration de l'arrondissement du Plateau Mont-Royal. Une typologie de conditions variées de SST pourra en être dégagée.

2.2. LE MANDAT DE L'ÉTUDIANTE

Cette IPMT étant réalisée dans un institut de recherche, le mandat était évidemment axé sur cette dernière et devait s'imbriquer dans le projet portant sur le réseau Toiles des jeunes travailleurs.

Tout d'abord, l'objectif général du mandat était d'informer et de conseiller le réseau des Toiles des jeunes travailleurs en matière de lois du travail, particulièrement en ce qui a trait à la santé et sécurité au travail.

Le premier objectif spécifique consistait à sensibiliser les jeunes travailleurs du plateau Mont-Royal à la SST et aux normes du travail. Pour ce faire, l'étudiante devait aller sur le terrain quelques avant-midi par semaine avec les membres du réseau des Toiles des jeunes travailleurs afin d'établir un contact avec les jeunes en emploi. Plusieurs informations devaient être transmises aux travailleurs concernant leurs droits et obligations en matière de lois du travail.

Le deuxième objectif spécifique consistait en la documentation des conditions de travail des jeunes travailleurs rencontrés en entrevue afin de dresser un portrait général de leur situation. Pour ce faire, l'étudiante a dû recueillir diverses informations à l'aide des entrevues réalisées lors de la première vague et effectuer de nouvelles entrevues. Une synthèse de ces différentes conditions a ensuite été produite et devait consister en un apport important et pertinent dans le projet de recherche.

Le troisième objectif spécifique quant à lui portait sur la création d'un outil créatif et accrocheur en santé et en sécurité du travail qui faciliterait l'intervention auprès des jeunes. L'outil devait être adapté à la réalité des jeunes et à celle des intervenants des Toiles des jeunes travailleurs. L'outil serait élaboré en s'inspirant des rencontres avec les travailleurs ainsi que des principaux problèmes ayant été soulevés dans l'analyse de leurs conditions de travail. Cet outil devait donc permettre une meilleure intervention auprès des jeunes en les sensibilisant et en les informant davantage au niveau SST.

2.3. LE MILIEU D'ACCUEIL

L'Institut de recherche Robert Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a vu le jour au Québec en 1980. Cet organisme privé et syndiqué de recherche scientifique à but non lucratif est paritaire, c'est-à-dire qu'autant de travailleurs que de représentants patronaux siègent sur le conseil d'administration. L'IRSST reçoit la majorité de son financement de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) qui elle, perçoit cet argent des cotisations réclamées auprès des employeurs.

La mission de l'Institut est de :

- 1- Contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes.
- 2- Offrir les services de laboratoires et l'expertise nécessaires à l'action du réseau public de prévention en santé et en sécurité du travail.
- 3- Assurer la diffusion des connaissances, jouer un rôle de référence scientifique et d'expert. (www.irsst.qc.ca)

L'équipe de l'IRSST quant à elle est composée d'environ 130 personnes provenant de plusieurs disciplines variées. De ce nombre, 80 personnes font partie du personnel scientifique composé de chercheurs, professionnels et techniciens qui œuvrent, selon leur formation, dans les domaines de : l'ergonomie, l'hygiène industrielle, la chimie, la physique, l'ingénierie, la sociologie, l'anthropologie, la démographie, etc.

2.4. LES ENTREVUES

Une première vague d'entrevues a été réalisée par les intervenants des toiles des jeunes travailleurs entre septembre et novembre 2002. Seulement seize de ces vingt-trois entrevues ont été retenues pour fin d'analyse. La qualité sonore de certaines entrevues ne permettait pas d'en extraire le contenu, ce qui n'a pas permis leur utilisation.

La deuxième vague d'entrevues s'est déroulée dans les mois de juin et juillet 2006. Treize entrevues ont été réalisées au cours de cette période, en collaboration avec des intervenants de l'IRSST.

Le questionnaire de la première vague d'entrevues diffère de celui qui a été utilisé pour la deuxième vague. En effet, plusieurs questions ont été ajoutées au premier questionnaire afin de l'enrichir en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, plusieurs thèmes n'ont pas été abordés dans la première vague, mais l'ont été en profondeur dans la deuxième.

Au départ, ces entrevues semi-dirigées étaient conçues afin de faire un survol global des conditions de travail des jeunes. Les objectifs poursuivis par le Réseau les Toiles des jeunes travailleurs étaient :

- Donner l'occasion aux répondants de réfléchir sur leur emploi et les conditions dans lesquels ils l'effectuent.
- Développer chez le répondant l'envie d'échanger avec ses pairs et, idéalement, le désir de se mobiliser en vue d'améliorer sa condition de travailleur.
- Établir et consolider des liens avec des travailleurs du secteur des services en vue d'une mobilisation prochaine.
- Connaître des situations d'emploi de jeunes travailleurs, leurs besoins, leur désir d'améliorer leurs conditions de travail et leur point de vue sur les moyens pour y parvenir.

La deuxième vague d'entrevues a été réalisée en conservant ces mêmes objectifs, tout en poussant davantage l'aspect santé et sécurité au travail. Les questions en cette matière ont d'ailleurs remplacé « l'histoire d'Alfred, » qui elle permettait une discussion sur la base d'un cas fictif afin d'évaluer la capacité du jeune à détecter les anomalies concernant la SST dans la situation de travail présentée.

Les jeunes rencontrés étaient âgés entre 17 et 30 ans et étaient interviewés sur une base volontaire. Pour ce faire, l'intervenant des Toiles se rendait dans les commerces, discutait un moment avec le jeune travailleur, lui donnait de l'information sur les normes du travail, puis lorsque le répondant semblait ouvert, il lui proposait de faire une entrevue sur ses conditions de travail. Le rendez-vous était fréquemment fixé avant ou après le prochain quart de travail du répondant. La durée des entrevues variait entre 30 minutes et 1h30 et elles étaient généralement effectuées dans un café près du milieu de travail du jeune travailleur. Toutes les entrevues ont été enregistrées.

2.5. THÈMES DE RECHERCHE

Les thèmes abordés dans les entrevues étaient les suivants :

2.5.1. Description de l'emploi :

- la structure hiérarchique
- l'intégration au travail, la formation
- les relations entre les collègues, avec l'employeur, les points forts et faibles
- la satisfaction par rapport au travail, la valorisation
- les avantages et les inconvénients de son emploi
- la discrimination, le favoritisme, le sexisme, etc.
- le pouvoir réel du travailleur (tient-on compte de ses idées?)
- ce qui le fâche, le scandalise dans son travail

2.5.2. Les normes du travail :

- la remise du bulletin de paie
- les retards, les erreurs
- le congé annuel
- les jours fériés
- la formation
- les heures supplémentaires
- les pauses et le temps accordé pour les repas

2.5.3. L'environnement de travail :

- les installations
- l'endroit de repos
- le « back store »
- l'ambiance de travail

2.5.4. La santé et la sécurité au travail :

- les contraintes reliées au travail
- les risques perçus
- l'équipement utilisé
- la formation en SST
- l'apport de l'employeur dans la prévention
- les douleurs reliées au travail
- les accidents du travail

2.5.5. L'avenir :

- les rêves professionnels
- les chances de succès

2.5.6. Le degré de mobilisation individuel :

- connaissance des lois (LNT, LSST, LATMP, etc.)
- connaissance des groupes de pression
- l'utilité de ces groupes

- l'utilité d'un regroupement du secteur des services
- le désir de s'impliquer dans un tel regroupement

La présente analyse aura donc pour but d'utiliser ces différents thèmes afin de documenter les conditions de travail des jeunes travailleurs interviewés. Pour ce faire, certaines statistiques seront examinées, mais l'accent sera majoritairement porté sur l'aspect qualitatif et spontané des entrevues. Plusieurs exemples et expériences de travail seront relatés, ainsi que les conditions générales de travail des jeunes travailleurs de l'arrondissement du Plateau Mont-Royal de la ville de Montréal.

3. RÉSULTATS

3.1. CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DES RÉPONDANTS

Sur un total de 29 entrevues, 8 répondants étaient de sexe masculin et 21 de sexe féminin. Les femmes sont donc fortement majoritaires dans l'échantillon.

Les groupes d'âges les plus importants étaient les 20-24 et les 24 ans et plus. On remarque que l'âge minimal était de 17 ans et l'âge maximal de 30 ans.

La situation résidentielle de ces travailleurs était en forte majorité la colocation et leur niveau de scolarité complété était généralement collégial et universitaire de premier cycle. Leur source de revenus provenait généralement de leur emploi. Quelques-uns seulement recevaient de l'aide financière de leurs parents et/ou des prêts et bourses. La plupart sont aux études à temps plein, travaillent à temps partiel durant l'année scolaire et à temps plein pendant l'été. La majorité des répondants n'occupaient qu'un seul emploi au moment de l'entrevue, mais plusieurs avaient 2 et même parfois 3 emplois différents. L'échelle salariale des répondants variait du salaire minimum à 15\$ de l'heure, la très grande majorité étant toutefois au salaire minimum avec ou sans pourboire. 67 % des répondants à qui nous avons posé la question étaient à l'emploi depuis un an ou moins. 33 % étaient à l'emploi depuis plus d'un an. Ces travailleurs ont répondu à 52 % qu'ils prévoyaient demeurer à l'emploi quelques mois seulement, tandis que 44 % ont affirmé vouloir y demeurer entre une et deux années.

Les entreprises dans lesquelles travaillaient ces jeunes sont à 62 % dans le secteur de la restauration, donc les restaurants et les petits cafés où plusieurs agissaient comme serveur/serveuse ou cuisinier/cuisinière. 28 % des entrevues ont été réalisées auprès de jeunes travaillant dans les petits commerces de détail, dont des magasins de chaussure, des boutiques de vêtements, de vaisselle, etc. Les autres milieux de travail étaient un « bar / salle de spectacle », un « restaurant / salle de spectacle » et une imprimerie. Il faut aussi noter que 100 % de ces entreprises ne sont pas syndiquées.

Ces différentes informations peuvent nous donner des indices pour ce qui a trait à la précarité chez ces jeunes. En effet, la majorité étant au salaire minimum dans des petits emplois, ne recevant pas d'autres revenus que ceux de leur emploi et habitant en colocation, ils sont soumis à des conditions de vie instables et précaires ce qui les rend davantage vulnérables.

3.2. LES NORMES MINIMALES DU TRAVAIL

3.2.1. Heures supplémentaires

Aux répondants à qui nous avons posé la question, 46 % ont répondu ne pas se faire payer leurs heures supplémentaires à temps et demi. Ainsi, pratiquement un jeune sur 2 ne reçoit pas la majoration prévue par la loi pour les heures supplémentaires. De plus, 25 % des jeunes interrogés sur la question ne savent tout simplement pas si leurs heures supplémentaires sont payées selon les normes. Puis, certains travailleurs affirmaient que leurs heures supplémentaires étaient comptées seulement à partir de 43 heures, par exemple. Un autre a affirmé qu'il devait faire au moins 8 heures de temps supplémentaire pour commencer à se les faire payer à temps et demi. Pourtant, les normes du travail exigent une majoration de 50 % du salaire horaire à partir de 40 heures.

3.2.2. Congés annuels, jours fériés, fête nationale

Selon les répondants, les congés annuels et les jours fériés sont généralement respectés dans les organisations. En effet, lorsque la question leur est posée globalement, par exemple « est-ce que tes jours fériés, tes congés annuels sont payés? », les jeunes semblent être un peu déstabilisés par la question puis répondent par l'affirmative. Pourtant, lorsque la question est plus précise comme « vendredi dernier, c'était la St-Jean, as-tu reçu une somme d'argent supplémentaire ou un congé payé? », les répondants affirment souvent que non, mais qu'ils iront vérifier auprès de leur employeur. Ils ne semblent donc pas connaître les indemnités et les congés auxquels ils ont droit. Certains autres, tout comme pour les heures supplémentaires, accordent une confiance totale à leur employeur et ne se préoccupent donc pas de la question. D'autres affirment que le calcul des jours fériés est très difficile à comprendre et ne savent donc pas s'ils ont bénéficié de l'indemnité ou du congé compensatoire. Le travail de vulgarisation du réseau des Toiles apporte donc une aide nécessaire et importante aux travailleurs du Plateau en visitant les commerces, en parlant aux jeunes travailleurs et surtout, en distribuant une « norme du mois » qui explique, d'une manière très accessible comment appliquer la loi et la faire respecter.

3.2.3. Les pauses et le temps accordé pour les repas

Lorsque nous avons posé la question aux jeunes travailleurs à savoir s'ils avaient des pauses durant leur quart de travail, seulement 45 % nous ont répondu par l'affirmative. 32 % ont affirmé ne pas avoir de pauses et 18 % pouvaient prendre une minute ou deux entre les clients, ce qui nous permet de croire que 50 % des jeunes n'ont pas accès à une pause lorsqu'ils travaillent. Il faut aussi insister sur le fait que ces jeunes travaillent souvent sous une pression très importante, particulièrement dans les restaurants et n'ont aucun répit. Certains se plaignent d'ailleurs qu'ils sont toujours « short staff » sur le plancher, c'est-à-dire que les effectifs sont réduits à leur maximum afin de diminuer les coûts pour l'employeur. S'ils se risquent à prendre une pause, ils doubleront pendant ce temps la tâche de leurs collègues, ce qu'ils refusent de faire. Un répondant a aussi affirmé qu'il pouvait prendre des pauses, mais que celles-ci n'étaient pas payées, ce qui est contraire à la loi. En plus, il devait rester sur place pendant ces pauses et retourner sur le plancher en cas

d'affluence de clients. L'employeur lui enlevait donc de sa paie une demi-heure par jour pour ses pauses, ces dernières devant être prises sur place et étant fréquemment entrecoupées, ce qui est totalement aberrant.

Pour ce qui a trait au temps accordé pour les repas, 50 % des gens à qui nous avons posé la question ont affirmé ne pas avoir de temps pour se nourrir convenablement. En effet, plusieurs travailleurs, particulièrement les serveuses, devaient rester sur le plancher et manger rapidement sur le coin d'une table entre deux clients. Les cuisiniers quant à eux ont tous répondu ne pas avoir de temps pour manger ni pour prendre de pauses, devoir rester en poste et prendre une bouchée entre deux commandes.

3.2.4. La formation

Lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient satisfaits de la formation reçue par rapport à la tâche, la grande majorité des travailleurs répondaient par l'affirmative. Pour ce qui a trait au temps accordé à la formation, les réponses variaient beaucoup. Certains ont reçu une heure de formation, d'autres une journée, d'autres quelques jours et quelques-uns affirment que leur formation est en continu, particulièrement dans les fromageries et les magasins spécialisés.

Puis, plusieurs jeunes semblaient étonnés d'apprendre que les formations doivent être payées. Par contre, la grande majorité des formations étaient payées chez les répondants à qui nous avons posé la question. Le cas d'une serveuse nous a toutefois étonné. Elle a eu une formation non-payée de 2 semaines dans un restaurant. Le plus frappant dans cette histoire c'est qu'elle savait pertinemment que sa formation devait lui être payée, mais elle a tout de même accepté ces conditions. Elle a affirmé qu'elle a fait ces deux semaines parce qu'elle voulait l'emploi et savait que faire du bénévolat pour l'employeur était une façon de se faire embaucher. Cette situation semble difficile à comprendre. Cela à mon avis, « ouvrait grande la porte » à l'employeur pour plus d'abus dans le futur. D'ailleurs, à cet endroit, si un client partait sans payer sa note, elle devait elle-même payer le repas de sa poche. De plus, si elle perdait un reçu, elle devait encore une fois payer la facture. Ces pratiques illégales sont contraires aux normes minimales et des situations comme celles-ci nous démontrent à quel point certains employeurs contournent les lois à leur avantage.

3.2.5. Les emplois précédents

Plusieurs travailleurs ont aussi affirmé que dans leurs emplois précédents, les heures supplémentaires, les jours fériés et la formation n'étaient pas payés. Certains autres ont quitté, car ils devaient donner un important pourcentage de leur pourboire à leur employeur. D'autres devaient payer leur caisse si elle ne « balançait » pas. Plusieurs affirmaient aussi avoir de multiples erreurs sur leur paie et devoir toujours tout vérifier afin de ne pas se faire avoir.

Un travailleur a affirmé qu'il a commencé à travailler à l'âge de 15 ans dans une buanderie. Il y travaillait avec plusieurs mexicains et autres immigrants. Il a décrit son environnement de travail comme étant « dégueulasse. » Il devait nettoyer des draps souillés, donc les prendre d'un bac, les déposer dans la laveuse et puis les faire sécher par la suite. Il a affirmé

que ces draps étaient très répugnants, qu'ils étaient « pleins de *marde* et de *pisse* ». Il n'avait pas les équipements nécessaires pour faire son emploi. Il devait porter de vieux gants troués, n'avait pas de masque et était parfois en contact avec du sang contaminé. En effet, il semblerait qu'il aurait manipulé une poche de sang qui contenait la bactérie mangeuse de chair.

Une autre travailleuse a affirmé avoir vécu de pénibles conditions de travail lorsqu'elle travaillait de nuit dans un restaurant. Elle a tout d'abord souligné qu'elle se sentait très « déboussolée » de devoir travailler de nuit. Elle n'avait reçu que peu de formation, cette dernière n'étant d'ailleurs pas payée. Le reste du temps, elle était payée au noir et se faisait très fréquemment engueuler par son employeur. Elle devait aussi soulever de très lourdes charges et subir de fortes pressions au travail. De plus, si elle tachait son habit de travail, et ce, avec les nettoyeurs utilisés au travail, elle devait donner 20\$ à l'employeur pour s'en procurer un autre.

Une autre répondante travaillait dans un bar. Elle a affirmé s'être étirée un muscle au travail puisqu'elle devait soulever de lourdes caisses de bières. Lorsqu'elle a déclaré à son employeur qu'elle s'était blessée, celui-ci lui a tout simplement répondu que c'était « sa responsabilité de lever les caisses de bières, » sans l'orienter d'aucune façon.

Une jeune femme qui travaillait dans une épicerie a affirmé que son patron était misogyne. Il était très méchant envers les femmes, il les engueulait, il était « bête », parlait contre ses employés et l'environnement de travail était très malpropre et insalubre.

Une autre jeune femme travaillant dans une épicerie devait toujours être debout, se déplacer très fréquemment et soulever de très lourdes charges, dont plusieurs bacs de fruits, de légumes et autres marchandises. Son emploi était donc très physique, mais pourtant, pour 10 heures de travail elle avait seulement 15 minutes de pause. De plus, cette dernière devait être prise à côté du four à pain où elle était soumise à une chaleur intense.

Une autre répondante a évoqué qu'elle travaillait auparavant en ce qui concerne la sécurité dans un festival. Elle devait rester de 16h à minuit sous la pluie à fouiller les sacs des passants à l'entrée d'un des différents sites du festival. Elle était donc toujours debout, à un même endroit pendant 8 heures à fouiller les passants. Ces derniers étaient très impatients et frustrés de se faire fouiller. Elle se faisait fréquemment « engueuler » par eux et devait se battre avec ses employeurs pour avoir 15 minutes de pause en 8 heures pour manger ou pour se changer. Elle devait aussi parfois faire des 12 heures consécutives avec un maximum d'une demi-heure pour se reposer. Pour des conditions de travail aussi difficiles, elle était payée au salaire minimum.

Finalement, un jeune cuisinier a évoqué les difficiles conditions de travail auxquelles il était soumis dans un restaurant. Il affirme tout d'abord qu'il était toujours très stressé à l'idée de se rendre au travail. Il était littéralement le souffre-douleur du restaurant. Il a aussi affirmé qu'il était victime de discrimination de la part des gérants parce qu'il était le plus jeune. Plusieurs abus de pouvoir avaient lieu et même certaines humiliations publiques. En effet, s'il faisait une erreur, l'employeur faisait applaudir tous les témoins afin de l'humilier. De plus, il se faisait agresser physiquement par l'employeur. Il se faisait flatter

le ventre par celui-ci pendant qu'il travaillait et a même déjà reçu un coup de pied au derrière de la part d'un supérieur. Il devait aussi effectuer des travaux très dangereux, dont s'étirer pour nettoyer les murs situés au-dessus d'une friteuse contenant de l'huile très chaude, dégraisser certains équipements sans gants en utilisant des dégraissants très forts, etc. En plus, il arrivait fréquemment qu'il ne soit pas payé pour faire ces tâches puisqu'il les faisait à la fin de son quart de travail et que, selon son employeur, il aurait dû prendre le temps de le faire pendant son quart. Pourtant il n'avait évidemment pas le temps de faire le nettoyage pendant les « rush ».

3.2.6. Connaissances

Lorsqu'on pose la question aux jeunes travailleurs s'ils connaissent des lois ou des organismes qui encadrent le travail, plusieurs répondent : « Oui, il y en a, mais je ne pourrais pas te nommer de noms. Par contre, je sais qu'il existe une loi sur le training, les heures supplémentaires aussi... » Ils savent donc que le travail est encadré par certaines lois, mais ne les connaissent pas vraiment. Ils affirment en très grande majorité ne pas avoir reçu d'informations sur ce sujet. Il est aussi possible de constater que les employeurs ne respectent presque jamais totalement la loi sur les normes. En effet, très peu de répondants avaient des conditions de travail entièrement en accord avec celles-ci. La méconnaissance de cette loi est donc très marquée chez les travailleurs interrogés.

3.3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Puisque le questionnaire de la première vague d'entrevues ne contenait aucune véritable section sur la santé et la sécurité au travail, l'échantillon de réponses est plus restreint, mais plusieurs éléments très intéressants ont toutefois pu être ressortis.

3.3.1. Accidents

À ceux à qui nous avons posé la question, 60 % ont affirmé déjà avoir été victime d'un accident du travail. Certains nous ont raconté comment est survenu l'accident, s'ils se sont faits orientés, si leur accident a été déclaré à la CSST et finalement, s'ils ont été indemnisés.

Un jeune cuisinier avait 17 ans lorsque son accident est survenu. Il travaillait depuis seulement quelques jours comme cuisinier à ce restaurant. En voulant sortir un plat du four, son pouce a été fortement brûlé sur les éléments chauffants. Il a affirmé qu'il était à ce moment soumis à de fortes douleurs, mais il a tout de même continué à travailler. Son pouce s'est mis à enfler et une grosse cloche d'eau est apparue. Les jours suivants, il a continué à travailler dans ces conditions. Son employeur lui a alors fait porter des gants pour sortir les plats du four, mais ces gants n'étaient pas appropriés pour la tâche et fondaient sous la chaleur intense, brûlant encore davantage sa blessure à vif. Plusieurs années ont passé et sa cicatrice est toujours très visible. L'employeur dans cette situation ne l'aurait pas orienté, au contraire, il lui aurait dit de continuer à travailler. La blessure n'a jamais été déclarée à la CSST et donc, il n'a jamais reçu d'indemnités. Il a ensuite souligné

qu'il n'avait que 17 ans à l'époque et qu'il avait peur de perdre son emploi s'il s'affirmait davantage auprès de son employeur. De plus, il ne connaissait pas du tout la CSST ni ses services, ce qui l'a empêché de faire reconnaître ses droits.

Une jeune femme a affirmé elle aussi avoir été victime d'un accident du travail. Elle travaillait comme serveuse dans un restaurant lorsqu'elle s'est foulée la cheville dans les escaliers. Elle a continué à travailler cette journée là malgré la douleur et puisque son accident est survenu la dernière journée de sa semaine de travail, elle n'est pas rentrée en travail pendant 3 ou 4 jours parce qu'elle était en congé, et non parce qu'elle avait reçu une indemnité pour sa blessure. Son employeur ne l'a donc pas orienté et la blessure n'a jamais été déclarée à la CSST. Aujourd'hui, plusieurs mois plus tard, elle subit encore les répercussions de sa blessure puisqu'elle ressent encore parfois des douleurs à la cheville.

Une autre jeune femme travaillant dans les cuisines d'un restaurant a été victime d'un accident du travail. Son employeur lui a demandé de changer l'huile de la friteuse. Elle a accepté de faire la tâche, mais nous souligne que l'équipement qu'elle devait utiliser n'était pas sécuritaire. Le plancher était très glissant ce qui a provoqué sa chute. Elle a donc échappé l'huile chaude qui s'est déversée sur elle. Son employeur ne l'a pas orienté dans cette situation. Son accident n'a pas été déclaré à la CSST et elle n'a donc pas été indemnisée. Son employeur lui a fait faire du ménage pendant les autres semaines jusqu'à son rétablissement. Elle affirme qu'elle n'avait que 17 ans lorsque cette situation est survenue, qu'elle ne connaissait pas les CSST ni ses droits comme travailleuse.

Un jeune homme travaillant dans une fromagerie a eu un accident du travail lors de sa troisième journée de travail. Il s'est profondément coupé le doigt avec une trancheuse. Il tentait alors de couper un bloc de fromage, mais celui-ci était trop gros pour qu'il puisse mettre le garde de sécurité sur la machine. Il était pressé puisque plusieurs clients attendaient. Il a donc enlevé le garde et a tenté de couper le fromage. Il a perdu le contrôle et il s'est coupé le bout supérieur du doigt. Son employeur, une habituée des accidents du travail et de la CSST, lui a prodigué les premiers soins et lui a payé le taxi pour aller à l'hôpital. Son accident a été déclaré à la CSST et il a été pendant 3 semaines en arrêt de travail. Il est ensuite retourné au travail et y travaille toujours. L'employeur, qui reçoit plusieurs visites par année de la CSST en raison du nombre élevé de blessures dans son commerce, l'a bien orienté dans cette situation.

Une répondante a été victime d'un accident du travail lorsqu'elle travaillait dans une charcuterie. Elle était fatiguée après un « rush » très intense et devait couper encore quelques pièces de viande. Elle n'a pas mis le protecteur sur la machine puisque la partie de viande restante était trop petite, trop mince pour mettre le protecteur. Elle s'est alors tranchée le pouce. Son employeur lui a dit de quitter et de prendre congé pendant deux semaines. Il lui a payé au noir ces deux semaines et elle a ensuite réintégré l'emploi. Son accident n'a toutefois pas été déclaré à la CSST, ce qui ne lui permettra pas, en cas d'aggravation de la blessure, de recevoir des compensations.

Un autre répondant a affirmé s'être blessé au travail alors qu'il travaillait dans une boutique de vêtements. Il devait aller porter des vêtements au sous-sol lorsqu'il est tombé dans les escaliers. Son dos a durement frappé les marches, ce qui lui a provoqué une vive douleur. Il

a tout de même travaillé le reste de la journée ainsi que le reste de la semaine, mais a affirmé que son dos lui a fait mal pendant 3-4 jours. Son employeur n'étant pas sur les lieux du travail lorsqu'est survenu cet accident, il n'a jamais été mis au courant de la situation, car le jeune travailleur ne lui a pas dit. Il aurait pourtant peut-être pu recevoir une indemnité de la CSST ou, son employeur aurait pu agir sur la situation en apposant des collants anti-dérapants sur les escaliers glissants et étroits de ce commerce. Le travailleur a aussi souligné qu'il n'aurait pas su quoi faire en cas d'accident encore plus grave. Il ne connaissait pas la CSST ni ses droits.

Plusieurs autres travailleurs dont leur histoire ne sera pas exposée dans cette analyse ont affirmé avoir subi beaucoup de petites coupures, brûlures et foulures au travail. Malheureusement, les accidents du travail mineurs et majeurs semblent faire partie du parcours d'emploi de plusieurs de ces jeunes travailleurs.

3.3.2. Formations et informations SST

Les jeunes travailleurs du Plateau semblent recevoir très peu de formation en matière de SST. En effet, 77 % d'entre eux affirment n'en avoir reçu aucune.

De plus, aux répondants à qui nous avons posé la question, 50 % des employeurs parlent de la santé et de la sécurité au travail à leurs employés, c'est-à-dire qu'ils les informent de certains risques par rapport à leur environnement de travail, d'être prudent lors de la manipulation d'un outil, par exemple. 50 % des autres répondants affirment que leur employeur ne parle jamais de SST. Ces travailleurs sont donc fréquemment laissés à eux-mêmes en cette matière.

3.3.3. Contraintes

Au départ, lorsque nous avons posé aux travailleurs la question concernant les contraintes liées à leur travail, ils ne sont pas spontanément portés à en percevoir. Il faut prendre davantage le temps d'énumérer chaque contrainte pour qu'ils puissent y réfléchir. C'est surtout dans ces moments que le plus de contraintes ressortent de leurs discours. Étant peu sensibilisés à la SST, ils ne voient pas leur environnement de travail et leurs tâches d'un œil averti.

Pour l'ensemble des travailleurs, le travail répétitif semble être la contrainte commune. En effet, travaillant dans des petits emplois demandant peu de qualifications, ces travailleurs déplorent les répétitions autant mentales que physiques auxquelles ils doivent se soumettre. Ils trouvent difficile de dire toujours les mêmes choses et de toujours faire les mêmes gestes, jour après jour.

Les cuisiniers estiment que les contraintes liées à leur travail sont généralement : le travail sous pression, la manutention de charges lourdes (les marchandises, les poches de farine, etc.), les efforts sur outils, les vibrations, la chaleur excessive (surtout l'été dans les cuisines mal ventilées), le bruit intense (le bruit des assiettes, des machines, des plats qui cuisent), les contacts avec les substances nocives dont les dégraissants très forts, le travail debout, les déplacements fréquents et l'espace de travail restreint.

Les serveuses quant à elles estiment qu'elles sont soumises à du travail sous pression (forte pression ressentie de la part de l'employeur et des clients), la manutention de charges lourdes (les piles de vaisselles), le travail debout, les longues heures de travail et les déplacements très fréquents. Plusieurs serveuses interviewées ont d'ailleurs affirmé que leur emploi était très physique. Elles travaillaient souvent en étant le nombre minimal de serveuses sur le plancher et doivent souvent monter des escaliers pour servir les clients au deuxième pour redescendre à l'étage plus bas pour aller chercher les plats à la cuisine.

Les travailleurs des petits commerces de détails quant à eux relèvent en majorité la manutention de charges lourdes, le travail debout et les déplacements fréquents comme étant les principales contraintes liées à leur travail.

3.3.4. Le cas des cuisiniers

La situation des cuisiniers à qui nous avons parlé était tellement préoccupante qu'il est important de l'exposer dans ce texte. Premièrement, les cuisiniers à qui nous avons parlé étaient des cuisiniers d'expérience. Par exemple, une de ceux-ci a affirmé avoir travaillé déjà dans plus de 5 restaurants différents sur le Plateau. Elle connaît donc très bien les conditions de travail avec lesquelles les cuisiniers doivent composer. Le secteur de la restauration semble tout d'abord avoir une mentalité très particulière. En effet, les cuisiniers et les employeurs semblent avoir intégré les mauvaises conditions de travail typiques des cuisines. La répondante affirme « lorsque tu travailles dans les cuisines, tu dois t'oublier un peu, tu n'as souvent pas le temps d'aller aux toilettes, de manger, de prendre des pauses, etc. Tu n'as pas le contrôle des commandes et de ton temps, tu es quasi constamment dans un « rush », tes heures de travail sont souvent longues et se faire payer un montant « x » pour la semaine indépendamment du nombre d'heures travaillées (plusieurs heures supplémentaires ne sont pas calculées) est fréquent.

Le travail est aussi très physique. Comme il a été vu plus haut dans ce texte, les cuisiniers sont ceux qui doivent composer avec le plus de contraintes de travail. Pourtant, le sujet des conditions de travail semble très tabou autant au sein des employés que des employeurs. Par exemple, les employés ne parlent pas beaucoup de leur environnement de travail et de leurs conditions entre eux. Les plus jeunes disent se faire dire par les plus vieux « c'est pire ailleurs, considères-toi chanceux ». De plus, la répondante affirme que « plus tu travailles dans un milieu gastronomique, moins tu seras bien payé ». Cela a donc comme effet de niveler vers le bas les conditions de travail des cuisiniers. Elle déplore aussi que plusieurs cuisiniers ont une formation, mais ne sont pas rémunérés en conséquence. En effet, elle croit que même s'ils sont formés, expérimentés et travaillent fort, les cuisiniers ne gagnent que 8 ou 10 dollars de l'heure. La raison pour laquelle elle demeure dans le milieu de la restauration est simple : elle le fait par passion pour son travail. Suite aux différentes conversations avec les cuisiniers, les intervenants des Toiles croient que les cuisiniers seraient peut-être le secteur à regrouper sur le Plateau. Il semblerait que les jeunes travailleurs qui exercent des métiers plus spécialisés, par exemple les messagers à vélo, se mobilisent davantage que les travailleurs provenant de différents milieux. Une intervention de la part du réseau les Toiles sera donc peut-être envisagée afin de tenter d'améliorer les conditions de travail générales des travailleurs du Plateau œuvrant dans la restauration.

3.3.5. Douleurs

Lorsque nous avons interrogé les travailleurs par rapport à leurs douleurs reliées au travail, 94 % affirment en ressentir habituellement au travail et à la sortie de leur quart de travail. La majorité ayant comme contrainte 'le travail debout', la plupart affirment avoir mal aux jambes, avoir les jambes lourdes, avoir mal aux pieds, etc. Plusieurs affirment aussi avoir mal au dos, aux bras (certains affirment avoir des débuts de tendinites) et aux épaules. La mauvaise organisation du travail est souvent blâmée pour ces douleurs, le mauvais aménagement de l'espace de travail (devoir s'étirer pour saisir des équipements) ainsi que la manutention de charges lourdes sont aussi mis en cause.

Il est intéressant de constater que plusieurs répondants estiment que les douleurs reliées à leur travail sont dues à eux-mêmes. En effet, concernant leurs douleurs, plusieurs font des commentaires tels : « c'est de ma faute, je m'y prends mal » ou « j'en prends trop à la fois ». Ils ne remettent pas beaucoup en question le fait qu'ils n'ont jamais reçu de formation en santé et en sécurité au travail ni les situations auxquelles ils sont confrontés.

3.3.6. Risques perçus

Dans la première vague d'entrevues, où les questions sur la santé et la sécurité au travail étaient quasi inexistantes, on ne demandait généralement pas au travailleur de nommer les risques reliés à son emploi. Puis, dans la deuxième vague d'entrevues, lorsque la question était posée directement, « quels sont les risques reliés à ton travail selon toi? » plusieurs répondants affirmaient d'emblée « aucun ». Pourtant, il est évident pour un intervenant en SST que le travailleur est sujet à plusieurs risques. Nous pouvons donc croire que les répondants sont très peu sensibilisés et verbalisent très peu leurs conditions de travail en SST. Pour acquérir plus d'informations, nous donnions des exemples de risques comme « les chutes, les planchers glissants, le risque de recevoir des objets sur la tête lorsqu'ils sont entreposés en hauteur, etc., » afin de leur permettre de réfléchir plus longuement aux risques réels et d'en trouver quelques-uns. Les risques les plus fréquemment relevés sont les risques de chutes dues à l'utilisation d'un escabeau, dues aux planchers glissants, aux escaliers (plusieurs escaliers dans les vieux commerces et restaurants du Plateau semblent vieux, étroits et dangereux) ainsi que les risques concernant les lésions musculo-squelettiques, particulièrement au dos, suite à la manutention de charges lourdes. De plus, les risques de subir diverses coupures et brûlures sont aussi très présents, spécialement dans les cuisines. Cela fait par contre « parti du métier » selon les cuisiniers. Les répondants travaillant dans les commerces tels les fromageries, les charcuteries ainsi que les cuisines estiment que leurs équipements de travail tels les trancheuses comportent certains dangers.

Les travailleurs ne recevant dans leur milieu de travail pratiquement aucune formation ou information concernant la SST, ils affirment se protéger eux-mêmes et entre eux des dangers potentiels. Par exemple, une cuisinière a souligné avoir elle-même convaincu ses collègues de travail de ne pas porter de sandales dans les cuisines. De plus, par exemple, lorsque le plancher devient glissant, ils s'avertissent entre eux pour éviter les chutes. Ces comportements de protection généralement spontanés de la part des travailleurs leur permettent de faire leur travail d'une façon plus sécuritaire.

3.3.7. Agressions

Certaines questions de l'entrevue portaient aussi sur les agressions ressenties au travail, que ce soit au niveau psychologique ou physique. Une seule travailleuse affirmait parfois avoir peur de se faire agresser physiquement par des clients. Son milieu de travail étant un bar, elle explique que les comportements agressifs de certains clients sont dus à l'alcool, la dépression, l'agressivité, etc. Certaines bagarres pouvaient aussi survenir entre différents clients. Elle était souvent seule au bar et affirmait donc devoir s'interposer entre les hommes pour les séparer et les mettre à la porte. Elle se sentait alors très impuissante et soumise à un danger. Elle a subi cette situation pendant un bon moment jusqu'à ce qu'elle en parle à son employeur. Heureusement, ce dernier a bien réagi et un portier est maintenant toujours avec elle pour s'occuper des cas plus physiques.

Au niveau psychologique, 45 % des répondants à qui nous avons posé la question affirment ne pas ressentir de formes d'agressions psychologiques. 55 % ont toutefois affirmé en ressentir et ce, particulièrement de la part des clients qui sont parfois très difficiles, impolis, exigeants, etc. Puis, ce qui est très surprenant, c'est que parmi les 55 % des répondants qui affirmaient subir des agressions psychologiques, 25 % affirment qu'ils sont victimes de harcèlement sexuel. Ces dernières sont toutes des femmes qui se sentent harcelées sexuellement par des collègues, des cuisiniers, des livreurs et parfois même des clients. Elles confient alors qu'elles se font souvent dire des blagues à caractère sexuel, des propos déplacés ou autres. Elles semblent aussi ne pas se révolter de la situation, car elles disent que « les gars sont comme ça » et affirment ne pas y porter beaucoup d'attention, sauf lorsqu'elles sentent que la situation devient trop dégradante ou intolérable.

3.3.8. Connaissances

Il est possible de voir à travers ces entrevues que les connaissances en SST des jeunes travailleurs sont quasi inexistantes. Plusieurs travailleurs ont affirmé ne pas connaître la CSST et ses fonctions. Ils ne connaissent pas non plus leurs différents droits et obligations. Le droit de refus leur est aussi généralement totalement inconnu. De plus, plusieurs ont dit ne pas savoir quoi faire en cas d'accident du travail. Ils ne connaissent pas l'importance de déclarer l'accident à l'employeur que ce soit pour l'aider à prévenir d'autres lésions professionnelles ou pour se faire orienter. Les employeurs semblent toutefois peu enclins à bien orienter les travailleurs blessés, d'où l'importance de bien les informer. La méconnaissance de la SST semble définitivement être encore plus grande que la méconnaissance des normes du travail.

3.4. L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

3.4.1. L'endroit de repos

Il peut sembler évident pour certains d'avoir une pièce sécuritaire réservée pour les employés. Pourtant, seulement 40 % des travailleurs du Plateau à qui nous avons posé la question ont cette chance. En effet, 28 % des travailleurs affirment avoir une salle de repos, mais que celle-ci est non sécuritaire. Par exemple, certains commerces n'offrent qu'une petite salle de 3 mètres par 3 mètres où l'employé doit s'asseoir sur des bacs situés sous des étagères remplies de boîtes pour dîner. Une répondante a d'ailleurs dû se battre pour avoir un endroit de repos sécuritaire. En effet, l'employeur avait mis à leur disposition une salle au sous-sol qui était acceptable selon lui. Pourtant, la répondante affirme qu'il y avait beaucoup de moisissures sur les murs, que l'air était très humide et que les lumières du plafond étaient si basses qu'il y avait un grand risque de se brûler la tête en y allant. Suite à ses pressions, l'employeur a finalement consenti à mettre des grillages sur les lumières et à installer un déshumidificateur. De plus, 32 % des travailleurs interrogés sur cette question n'avaient tout simplement aucun endroit pour se reposer. Une serveuse devait donc s'asseoir sur une banquette du restaurant pour prendre une bouchée en 5 minutes, un cuisinier devait s'asseoir sur des poches de farine pour dîner, etc. En somme, 60 % de ces travailleurs n'avait aucun endroit sécuritaire pour se reposer, ce qui les poussait souvent à prendre moins d'une demi-heure pour manger et à se remettre au travail beaucoup plus rapidement.

3.4.2. Les relations avec l'employeur et les collègues

Il est intéressant de remarquer que malgré les mauvaises conditions dans lesquelles les jeunes doivent travailler, ils semblent tout de même apprécier grandement leurs employeurs. En effet, 78 % des répondants à qui nous avons posé la question affirmaient qu'ils étaient satisfaits de leur relation avec leur patron. Il est aussi possible de constater qu'ils prennent parfois la défense de leur employeur en affirmant qu'ils ne font pas beaucoup d'argent, que tous doivent mettre de l'eau dans leur vin et ce, surtout lorsqu'un lien d'amitié s'est créé. La relation entre les collègues semble être décisive lorsque vient le temps de choisir de demeurer à l'emploi ou non. En effet, certains travailleurs dont il a été question dans la partie SST, endurent des conditions de travail physiquement et mentalement extrêmement exigeantes parce qu'ils aiment les gens avec qui ils passent leurs journées et aiment l'ambiance générale de travail. D'ailleurs, 97 % des travailleurs interrogés sur la question affirment qu'ils apprécient leurs collègues de travail et aiment être en leur présence.

Un exemple frappant peut d'ailleurs être donné à ce sujet. Une cuisinière travaillant à temps plein dans une pâtisserie/boulangerie nous a divulgué ses conditions de travail difficiles. Tout d'abord, elle affirme travailler dans un endroit où « c'est fou raide », c'est-à-dire que les employés sont presque constamment sous pression dans un « rush » où l'espace est très restreint. Son travail est très répétitif (elle fait toujours les mêmes plats, pâtisseries, baguettes de pain, etc.), elle soulève de très lourdes charges (la pâte, la farine, etc.), fait des efforts sur des outils et subit les vibrations de ceux-ci, est soumise à un bruit intense

provenant des machines, de ses collègues et de la clientèle, doit composer avec une chaleur accablante, est en contact avec des substances nocives sans équipement de protection. De plus, elle passe ses journées debout, doit se déplacer souvent et doit mémoriser les commandes des clients étant donné qu'une seule caisse est disponible pour l'ensemble des clients. D'autre part, concernant les risques, elle affirme que le plancher est fréquemment glissant, qu'il y a un haut risque de brûlures, de coupures et de lésions musculo-squelettiques (dos et risque de tendinites aux coudes, poignets, etc.). Elle ajoute que certains objets situés en hauteur risquent de lui tomber sur la tête. De plus, l'espace très restreint pour l'accomplissement des tâches et le travail sous pression forment une bonne combinaison pour engendrer un accident du travail. Elle souligne aussi qu'aucun espace n'est aménagé pour prendre les pauses et les repas. Elle affirme aussi qu'elle est totalement épuisée en quittant son travail et qu'elle a plusieurs douleurs notamment aux genoux, au dos et à l'épaule. Son environnement de travail est parfois malpropre et encombré. La poignée du four a d'ailleurs déjà brisé et l'employeur a mis une poignée de carton pendant quelque temps pour la remplacer avant d'en acheter une nouvelle. Elle affirme aussi déjà avoir eu des discussions sur la SST avec son employeur, mais que celui-ci ne voit pas de problèmes et lui dit qu'elle se plaint pour rien. Pourtant, à la fin de l'entrevue, elle nous a dit aimer son employeur et adorer son travail. Elle ne voyait pas, avant que nous lui confirmions, tous les risques et contraintes reliées à son travail. Ces conditions étaient intégrées pour elle et elle ne voyait pas l'ampleur de la situation. Nous lui avons par la suite demandé pourquoi elle gardait cet emploi. Elle a répondu simplement : « pour les gens, les collègues, les clients et l'ambiance de travail... ça fait toute la différence. »

3.4.3. Encadrement et présence de collègues au travail

Les répondants interrogés sur la présence au travail d'un supérieur ont affirmé dans une proportion de 59 % qu'ils étaient habituellement sous supervision. De plus, ils affirment dans une proportion de 77 % qu'ils effectuent leur travail en présence de plus de deux collègues. Nous pouvons donc penser que les travailleurs du Plateau effectuent leur travail en étant habituellement supervisés et en n'étant généralement pas seuls.

3.5. REGROUPEMENT DE TRAVAILLEURS

Après avoir discuté longuement de leurs conditions de travail pendant toute la durée de l'entrevue, les répondants sont interrogés par rapport à ce qu'ils pensent des différents groupes de pression, s'ils les considèrent utiles, etc. Aux répondants à qui nous avons posé la question, 100 % croient qu'un regroupement de jeunes travailleurs dans le secteur des services serait utile. Toutefois, lorsqu'il est question du désir de ces jeunes de s'impliquer, de se mobiliser, seulement 15 % des répondants se disent intéressés à s'investir dans une telle organisation. Plusieurs donnent comme raison le manque de temps pour ne pas s'investir, d'autres le manque d'intérêt. Les jeunes travailleurs sont portés à changer d'emploi si les conditions ne leur conviennent pas et ne semblent pas portés à se battre pour les améliorer. Des répondants ont affirmé ne pas croire en la solidarité des jeunes de cette génération. D'autres estiment que les jeunes n'ont pas un esprit révolutionnaire et sont trop individualistes pour se mobiliser.

Toutefois, si un tel regroupement devient réalité, la majorité des travailleurs croient qu'il devrait fonctionner comme une coopérative, où ils sont tous sur le même pied d'égalité. La structure et les processus ne devront pas être trop lourds et trop rigides. Ils aimeraient aussi recevoir de l'information par Internet, recevoir des dépliants, etc. Certains croient que ce groupe devrait faire de la pression sur les gouvernements afin d'améliorer les conditions de travail.

Un travailleur a aussi affirmé que pour inciter les gens à s'impliquer dans un tel regroupement, les intervenants devraient avoir au départ un *plan clair et précis* à exposer aux travailleurs, donc quelles seront leurs actions, leurs interventions, etc. Un groupe bien organisé serait plus attrayant selon lui.

De plus, nous pouvons constater qu'étant donné qu'une grande proportion des répondants étant des artistes ou des gens aimant les arts, ils semblent vouloir s'investir dans des projets comme le théâtre ou les expositions ayant pour thème les conditions de travail.

Finalement, les répondants croient qu'il devrait y avoir des gens directement sur le terrain, qui viennent dans les commerces, posent des questions, s'informent des conditions de travail des jeunes, donnent des conseils, des pistes de solutions, etc. On peut voir aussi que ces jeunes travailleurs ont le désir de se faire protéger puisqu'ils se sentent parfois bien démunis face à l'employeur.

3.6. LE PARTENARIAT IRSST/ RÉSEAU LES TOILES DES JEUNES TRAVAILLEURS

La collaboration entre les intervenants de l'IRSST et du réseau les Toiles a amené plusieurs changements. Tout d'abord, il est intéressant de constater le réseau des Toiles, bien qu'il soit un organisme sensibilisé aux conditions de travail des jeunes travailleurs n'était pas ou très peu sensibilisé à la santé et la sécurité au travail. Le peu de questions relatives à la SST posées dans la première vague d'entrevues en témoigne.

Par contre, tout au long de la collaboration avec l'IRSST, il a été possible de percevoir que la SST devenait de plus en plus une priorité pour le réseau des Toiles, au même titre que les normes du travail. En effet, en plus de distribuer chaque mois la « Norme du travail du mois » (vulgarisation d'un article de loi), les intervenants du réseau des Toiles ont maintenant développé en collaboration avec l'IRSST la « Norme SST du mois ». La norme du mois de juillet a d'ailleurs traité des coups de chaleur et l'organisme les Toiles prévoit continuer à publier chaque mois un conseil SST de ce genre.

De plus, suite à cette analyse, des dépliants concernant la SST ont été produits en partenariat avec le réseau des Toiles afin qu'ils aient un outil pour mieux informer et sensibiliser les jeunes travailleurs. Un dépliant plus général et informatif vulgarise les lois en matière de SST et le fonctionnement de la CSST.

Les deux autres dépliants, un spécifique à la restauration et un autre spécifique à la vente au détail ont été produits afin de sensibiliser les travailleurs ainsi que les employeurs à la SST, particulièrement à l'importance de la formation en SST et à la détection des risques en

milieu de travail. De plus, une section dans chacun de ces deux dépliants porte sur les normes du travail. Les principales méconnaissances de la Loi sur les normes du travail spécifiques aux différents milieux de travail y sont inscrites afin de mieux informer les jeunes travailleurs.

En somme, grâce à ce partenariat, les intervenants des Toiles sont plus sensibilisés à l'importance de la SST et sont mieux équipés pour venir en aide aux travailleurs du Plateau. La SST fait donc maintenant beaucoup plus partie de leurs préoccupations et de leurs interventions lorsqu'ils visitent, informent et soutiennent les jeunes travailleurs des différents commerces de détails et restaurants du Plateau.

4. DISCUSSION

Il est possible de constater à la suite de cette analyse que les conditions de travail des répondants sont généralement peu enviables. Ces derniers sont malheureusement peu respectés dans leurs droits, que ce soit en ce qui concerne les normes du travail ou la SST. On peut aussi sentir que certains employeurs exploitent parfois cette main-d'œuvre jetable, mal informée et peu revendicatrice. Toutefois, certains employeurs font de leur mieux et devraient être eux-mêmes mieux informés en matière de lois du travail.

Un travail évident doit donc être fait auprès des employeurs et des travailleurs du Plateau. L'apport d'un groupe comme le réseau des Toiles, avec son intervention directe auprès des travailleurs semble donc être extrêmement nécessaire puisque les autres formes d'informations ou de sensibilisation de la CSST ou des Normes du travail ne semblent pas avoir du succès auprès des jeunes, car ils ne sont que très peu renseignés.

De plus, il a été possible de constater que le fait que les différents acteurs travaillent chacun dans leur coin ne semble pas porter fruit. Il serait donc temps de partager les différentes compétences de chacun afin de faire la meilleure intervention possible. La mise en commun de tous les acteurs œuvrant dans le domaine des lois du travail entraînera sûrement une intervention beaucoup plus efficace, à condition de respecter la liberté d'action de chacun.

4.1. LIMITES DE LA RECHERCHE

Même si cette IPMT a été enrichissante et plaisante à effectuer, certains points peuvent être soulevés pour en faire la critique.

D'entrée de jeu, une lacune pourrait être relevée quant au suivi. En effet, aucun suivi n'était prévu suite aux différentes interventions effectuées par la Vingtaine. Ainsi, lorsque nous étions dans la phase de « sensibilisation » et que nous donnions plusieurs informations concernant la SST et les normes du travail, un suivi pour connaître l'impact de notre travail n'était pas prévu. Conséquemment, il s'avérait difficile de mesurer le travail accompli.

Est-ce que les travailleurs rencontrés exercent maintenant davantage leurs droits? Sûrement, puisqu'ils ont à présent l'information et les ressources pour le faire, mais nous ne saurons jamais à quel point. Il aurait donc été intéressant de prévoir un suivi en ce sens.

De plus, l'intervention semblait être parfois très rapide dans les commerces et ce, généralement pour deux raisons. Tout d'abord, si le commerce était très achalandé, les intervenants de la Vingtaine devaient se dépêcher et distribuer rapidement leurs dépliants, ce qui ne leur permettait pas de discuter avec les jeunes et d'échanger sur leurs conditions de travail. Par la suite, lorsque les employeurs étaient présents, les intervenants se dirigeaient vers eux pour remettre la documentation afin de ne pas créer de conflits dans l'organisation. Dans ces cas, il était plus ardu de s'assurer que l'information était réellement transmise aux employés. Conséquemment, il s'avérait plus difficile de définir si le travail de sensibilisation souhaité par la Vingtaine était véritablement accompli.

Par la suite, les critiques de ce projet de recherche pourraient avancer que ce dernier est limité dans l'espace. En effet, les travailleurs rencontrés ne provenaient que des commerces de l'arrondissement du Plateau Mont-Royal. Certains pourraient donc dire qu'ils ne sont pas très représentatifs des autres jeunes travailleurs. Pourtant, il se peut qu'ils l'étaient et que cette zone, par son nombre impressionnant de petits commerces diversifiés, pouvaient rendre compte de plusieurs autres milieux de travail dans la province.

Dans le même ordre d'idées, l'intervention de la Vingtaine était, elle aussi, limitée dans l'espace puisqu'elle se déroulait exclusivement, ou presque, sur les rues St-Denis et Mont-Royal. Les autres commerces de l'arrondissement n'ont donc pas été visités, ce qui limite leur champ d'intervention. Par contre, il faut se rappeler qu'il s'agit d'un organisme communautaire qui n'avait pas nécessairement les moyens de déployer une intervention d'envergure à travers tout l'arrondissement.

Finalement, une autre critique pourrait être soulevée en lien avec le nombre d'entrevues réalisées. En effet, seulement vingt-neuf (29) entrevues ont été menées auprès des travailleurs. Cet échantillon étant de petite taille, les résultats sont plus difficilement généralisables. De plus, certains enregistrements audio de la première vague d'entrevues étaient de mauvaise qualité. Il a été difficile d'en extraire le contenu, ce qui pourrait avoir engendré un impact quant aux informations recueillies. Puis, les questions de cette première vague d'entrevues n'étaient pas les mêmes que celles qui ont été posées dans le cadre de mon IPMT (la deuxième vague). Ainsi, certains thèmes n'ont pas été abordés dans les premières entrevues ce qui a appauvri les données de l'échantillon.

4.2. RECOMMANDATIONS

Tout d'abord, afin d'apprécier l'efficacité du projet, il pourrait être intéressant d'exercer un suivi sur les interventions. Un prochain stagiaire de l'ARUC pourrait certainement prolonger l'intervention et assurer un suivi.

De plus, la production de documentation supplémentaire donnerait une « raison » aux intervenants de la Vingtaine de retourner dans les commerces et relever les améliorations, répondre aux questions et faire un suivi.

Du côté des partenaires de l'ARUC, il serait pertinent de créer un maillage entre la Vingtaine, l'IRSST, la CSST et autres organismes. En effet, tous ces organismes et commissions ont des objectifs communs. Tous ont à cœur les conditions de travail des jeunes et veillent à ce que leurs droits soient respectés. Une intervention commune et ciblée de ces partenaires aurait certainement avantage à voir le jour.

Puis, il serait absolument nécessaire de faire connaître le travail de la Vingtaine à travers la province. En effet, leur intervention directe et leur approche non-traditionnelle semble donner des résultats prometteurs. Il importerait donc de veiller à la survie d'un tel projet et de veiller à sa continuité. Ainsi, investir dans cet organisme communautaire pourrait être

une autre méthode adoptée par la CSST pour sensibiliser et rejoindre les jeunes travailleurs des petits commerces.

Finalement, il aurait été important d'obtenir le point de vue des employeurs sur la question des jeunes en emploi. En effet, ce rapport et l'analyse produite rendent compte de la situation des travailleurs, mais non celle des employeurs. Un projet de recherche qui tiendrait compte de la vision de ces derniers serait encore plus complet.

CONCLUSION

Il a été possible de constater, suite aux entrevues réalisées auprès des jeunes travailleurs, que ces derniers sont malheureusement à risque sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. Ils sont trop souvent laissés à eux-mêmes lorsqu'ils débutent leurs fonctions, sont peu formés par les employeurs et ont été très peu sensibilisés à la SST. De plus, il a été très étonnant de découvrir à quel point la méconnaissance et l'ignorance en ce qui a trait aux lois du travail est répandue.

Le réseau des Toiles des jeunes travailleurs semble avoir développé une expertise qui mériterait d'être communiquée aux différentes instances du réseau SST. Leurs actions semblent s'avérer complémentaires aux approches existantes et un maillage entre les partenaires de l'ARUC, la CSST, la CNT et le réseau des Toiles aurait définitivement avantage à se créer afin de mieux intervenir auprès de cette jeune génération.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

(La bibliographie consultée dans le cadre de l'étude)

- BERNIER, J., VALLÉE, G. et JOBIN, C. 2003. « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle », *Synthèse du rapport final*, Gouvernement du Québec, 2003, 47 pages.
- BLONDIN, K., MONZEE, J. 2002. « La situation des jeunes travailleurs atypiques : agir rapidement pour cesser l'hémorragie », *Force jeunesse*, 18 pages.
- BRESLIN, FC, DAY, D, TOMPA, E IVIN, E, CLARKE, J, WANG, A. 2005. "Systematic review of risk factors for work injury among youth." Toronto: Institute for work and health, 93 pages.
- CASTILLO, D.N.; LANDEN, D.D.; LAYNE, L.A. 1994. «Occupational injury deaths of 16- and 17-year-olds in the United States». *American Journal of Public Health*, 84(4): 646-649.
- CSST, 2000, « Pour que leur premier emploi ne soit pas le dernier », *Prévention au travail*, vol.13, no. 3, no. DC 600-202-03, 47 pages.
- CSST, 2004a, « La santé et la sécurité des jeunes au travail : une préoccupation partagée. » *Feuillet : Direction action jeunesse*, no. DC 200-1551-2, 7 pages.
- CSST, 2004b, « Saviez-vous que--les jeunes travailleurs sont plus susceptibles de subir un accident que leurs aînés? », *La prévention j'y travaille*, no. DC 100-1494, 2 pages.
- CSST, 2004c, « Jeunes travailleurs et étudiants-travailleurs : la prévention des accidents du travail, ça commence tout de suite ! », *La prévention j'y travaille*, no. DC 200-1542-3, 19 pages.
- FRANCOIS, M, LIEVIN D. 1994. « Précarité: double risque. » *Santé et travail*, 8. pp. 38-41.
- GARCIA, A. M., BOIX, P., et CANOSA, C., 2004. "Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers," *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 61, No. 3, pp. 239-246.
- GIRARD, S-A, DOYON, P. GILBERT, L., LEGRIS, M., LALIBERTÉ, D. 2006. "Santé et sécurité du travail et formation professionnelle: Prochaine cible d'intérêt » *Pistes*, vol. 8, no.2.
- GODIN, J-F., MASSICOTTE, P. 2006. « Profil statistique des lésions professionnelles et leur gravité chez les travailleurs de la restauration, 2001-2004. » Direction scientifique, IRSST, R-482. 88 pages.

LEDOUX, E. et LABERGE, M. 2006. « Bilan et perspectives de recherches sur la SST des jeunes travailleurs », Direction scientifique, IRSST, R-481, 79 pages.

LEGAULT-FAUCHER, M., 2005, « Jeunes et prévention : version réalité », *Prévention au travail*, vol. 18, no.1, 47 pages.

IRSST, 2005, « Les jeunes : une population plus à risque de se blesser? », Compte-rendu du colloque JeuneSST”, 15 pages.

ZAKOCS, R. C., RUNNYAN, C. W., SCHULMAN, M. D., DUNN, K. A., et EVENSEN, C. T. 1998. "Improving safety for teens working in the retail trade sector: opportunities and obstacles," *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 34, No. 4, pp.342-350.

Sites Web consultés:

www.csst.qc.ca

www.irsst.qc.ca

www.forcejeunesse.qc.ca

