

# Projet Réseau : un pour tous, tous pour un

PAR ANNA ROZANOVA

**Le projet Réseau est une table de concertation qui constitue une percée notable dans la prévention des lésions professionnelles chez les jeunes travailleurs. L'idée de renforcer la formation et la supervision des jeunes et des nouveaux travailleurs est née à la suite d'une intervention d'un inspecteur de la CSST en milieu aquatique. L'histoire du projet remonte à 2005 : la Rive-Sud, un accident, l'inspecteur cherche à soutenir l'employeur... « Aussitôt que c'est arrivé, on a vu des affinités pour travailler avec le milieu. On a eu l'idée de créer un partenariat avec les principaux intervenants du milieu », évoque un des fondateurs du Réseau, Pierre Privé, chargé de projets à la Direction de la prévention-inspection et du partenariat de la CSST.**

» Si au début le projet n'avait pas de nom, il est devenu évident que la clé du projet reposait sur la création des liens avec différents partenaires constitués en réseaux. Le projet a donc été intitulé tout simplement le Réseau. Selon Pierre Privé, « c'est difficile d'aller chercher les employeurs un par un, mais on s'est aperçu qu'ils étaient souvent regroupés au sein d'associations. Ces dernières connaissent leur secteur d'activité et sont bien placées pour déterminer les besoins en matière de SST. De plus, elles offrent déjà des services qui ont beaucoup de crédibilité auprès de leurs membres ». Ce qui explique la force des partenariats.

Les premiers partenariats mis en place ont groupé l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires municipales (APSAM), la Société de sauvetage du Québec, qui forme les sauveteurs aquatiques, l'Association des responsables aquatiques du Québec (ARAQ), une association d'employeurs, et finalement la Croix-Rouge, qui forme les moniteurs.

« On cherchait un projet porteur pour l'intégration des jeunes et des nouveaux travailleurs, le projet aquatique nous a servi de projet pilote », ajoute M. Privé. En réalité, les sauveteurs sont formés pour sauver les autres, mais lorsqu'il s'agissait de se protéger eux-mêmes, nous constatons des lacunes. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les sauveteurs sont exposés à plusieurs risques. Il y a des risques liés à l'entretien de la piscine (les produits chimiques, la chute lors du nettoyage des tremplins, les coups de soleil),



Photo : Denis Bernier

» Depuis maintenant six ans, il existe un plan d'action dans le secteur aquatique.

des risques biologiques, parce que les sauveteurs sont exposés aux liquides humains (le sang, par exemple). Par ailleurs, lors des interventions de sauvetage, ils peuvent vivre un choc post-traumatique. Les cas recensés démontrent qu'ils n'iront peut-être pas chercher le soutien nécessaire. Même les employeurs n'ont pas toujours le réflexe d'établir un lien entre l'accident et le traumatisme du travailleur.

Depuis maintenant six ans, il existe un plan d'action dans le secteur aquatique. « C'est de la prévention pure ! », annonce avec fierté Pierre Privé. Ainsi, la santé et la sécurité du travail font maintenant partie intégrante de la formation de tous les sauveteurs du Québec. La société de sauvetage utilise également ses différents outils d'information, comme son magazine, pour diffuser auprès de sauveteurs différentes informations touchant la prévention au travail.

Cet essai concluant de collaboration avec le secteur aquatique a permis au Réseau d'élargir son champ d'action vers l'ensemble des loisirs.

« On s'est associé avec un gros joueur, l'Association québécoise des loisirs publics, qui nous a suggéré la coopération avec d'autres groupes plus petits, soit l'Association québécoise des aréas et des installations récréatives et sportives (AQAIRS) et l'Association québécoise du loisir municipal (AQLM) », explique encore M. Privé.



Photo : iStock

Aujourd'hui, le Réseau est en phase de développement et cible d'autres secteurs qui accueillent beaucoup de jeunes travailleurs de 15 à 25 ans. « Environ 50 % de toutes les lésions professionnelles qui affectent les jeunes se produisent dans les

principaux secteurs visés par le Réseau », commente Bernard Dufour, responsable du volet commerce et conseiller à la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat de la CSST. y a aussi dans ce projet l'idée de faire la promotion des bons coups, des réussites des membres du Réseau. « Nous croyons que plus on va donner de visibilité au projet et aux résultats obtenus, plus les autres associations désireront offrir à leurs mem-

**« Environ 50 % de toutes les lésions professionnelles qui affectent les jeunes se produisent dans les principaux secteurs visés par le Réseau. »**

principaux secteurs visés par le Réseau », commente Bernard Dufour, responsable du volet commerce et conseiller à la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat de la CSST.

Le volet commerce a vu le jour tout récemment, en mars 2011. Toutefois, il est déjà bien amorcé. Le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD), l'un des principaux partenaires, de concert avec la CSST, va déterminer les besoins des employeurs et les risques particuliers des jeunes. « Une fois l'objectif défini, on regardera s'il y a d'autres organismes qui pourraient le partager avec nous pour ensuite élaborer des stratégies qui nous permettront de le réaliser », explique M. Dufour.

Bien que la stratégie principale du Réseau soit de mettre au point, avec les employeurs membres de ces associations des plans de formation et de supervision, il

bres des outils permettant d'accueillir et de former des jeunes et des nouveaux travailleurs », constate M. Privé. Pour se développer, il faut agrandir le réseau des partenaires, car travailler avec les associations, c'est une occasion de prise en charge par le milieu. L'association pousse les employeurs à se prendre en main et crée des outils en prévention. Toutefois, le défi majeur à relever par le Réseau est de gagner la confiance des associations, qu'elles voient la prévention comme un élément clé dans la gestion de leur entreprise.

**Premier colloque en SST du Conseil québécois du commerce de détail : l'accueil des jeunes travailleurs comme thème principal**

La jeunesse d'aujourd'hui, connue aussi sous le nom de la génération Y, est exposée à des risques considérables dans son

► Les postes occupés par les jeunes comportent plus de risques : les lésions au dos attribuables à la manutention, les coupures aux mains causées par l'ouverture des boîtes, etc.

milieu de travail. « Parce que les jeunes se lassent vite de la routine, il faut constamment les stimuler et leur donner de nouveaux défis », a expliqué Sylvie Mallette, directrice

du Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, lorsqu'elle a dressé le portrait des jeunes travailleurs au Premier colloque en santé et sécurité du travail, organisé par le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD), en juin dernier. Ce colloque s'adressait aux employeurs du secteur du commerce intéressés par la SST et qui commencent de plus en plus à se poser la question : que peut-on faire pour protéger les jeunes ?

Il n'est pas surprenant que ce questionnement survienne chez les employeurs de ce domaine : « dans le secteur du commerce, explique Bernard Dufour, il y a beaucoup de périodes d'intense activité. Le temps des fêtes est particulièrement critique. Les entrepreneurs doivent embaucher de nouveaux travailleurs temporaires pour une très courte durée. Souvent, ce sont des jeunes et pour plusieurs d'entre eux, c'est le premier boulot. »

**Les risques propres au secteur du commerce**

Évidemment, les jeunes doivent être formés. Mais comme leur période d'embauche est courte, les employeurs n'entrevoient pas cette formation de la même façon que celle destinée aux travailleurs permanents. Ainsi, les postes occupés par les jeunes comportent plus de risques : les lésions au dos attribuables à la manutention, les coupures aux mains causées par l'ouverture des boîtes, les troubles musculo-squelettiques (TMS) engendrés par des mouvements répétitifs (chez les

emballeurs ou les placeurs de marchandise, par exemple), les risques de chutes en bas des escabeaux souvent utilisés pour placer les marchandises dans les entrepôts, etc. « Par ailleurs, lorsqu'il est question de travail chez un dépanneur, viennent également s'ajouter des risques d'actes criminels », mentionne Bernard Dufour. Le stress et la fatigue sont d'autres facteurs qui augmentent les risques de lésions professionnelles.

### En quête de solutions...

Comme l'a déjà dit Oliver Wendell Holmes, l'écrivain américain : « Avoir des problèmes vous apprend à les gérer ». Donc, plusieurs entrepreneurs savent déjà comment s'y prendre pour protéger leurs jeunes travailleurs. Selon Mme Mallette, la clé du succès est le plan de formation et de su-

Toutefois, le désir de réussir à tout prix et de se montrer productifs peut leur jouer un mauvais tour. Lorsque l'employeur leur demande si le travail se déroule bien, ils vont répondre en fonction de ce qu'ils pensent que leur patron veut entendre, ils vont donc parler de la productivité. « Il faut prendre le temps d'expliquer aux jeunes que vous vous souciez autant de la santé et de la sécurité que de la productivité de vos travailleurs », suggère Mme Mallette aux entrepreneurs. À cet égard, il est capital que le nouvel employé soit informé de ses droits et de ses responsabilités. L'employeur doit également organiser une visite des lieux et donner les consignes de sécurité relatives aux situations d'urgence comme un incendie ou un accident. Il faut également encourager le travailleur à signaler tout danger.

Bien sûr, si les employés plus expérimentés appliquent déjà ces façons de faire, les nouveaux auront tendance à les intégrer. C'est ainsi que cette culture de la SST fera partie du quotidien des entreprises. Il est essentiel pour l'employeur d'être proactif et de bien encadrer le nouveau travailleur. Il faut encourager les comportements sécuritaires et corriger immédiatement les mauvaises pratiques. Mme Mallette attache beaucoup d'importance à cet élément d'encadrement : « Souvent, le suivi est une grande lacune dans les entreprises, on met en place des analyses de risques, on fait de l'inspection. Mais que se passe-t-il ensuite? Quelqu'un doit s'assurer que les rapports ne se perdent pas, que les mesures disciplinaires sont appliquées avec une gradation des sanctions. C'est le rôle de l'employeur. »

---

**La clé du succès est le plan de formation et de supervision qui respecte les quatre éléments suivants : la planification de l'arrivée du nouveau travailleur, l'orientation, la formation et le suivi.**

---

pervision qui respecte les quatre éléments suivants : la planification de l'arrivée du nouveau travailleur, l'orientation, la formation et le suivi.

### Planifier

L'accueil et l'intégration nécessitent une bonne planification. Il faut, entre autres, déterminer les tâches que le jeune travailleur va accomplir, analyser les risques qui y sont associés, définir les besoins de formation, choisir un formateur ou un parrain et s'assurer de la disponibilité des équipements de protection individuelle. Chacune de ces étapes a son importance pour réussir la démarche d'intégration.

### Orienter

Dès la première journée de travail de l'employé, l'employeur doit l'accueillir et le sensibiliser à la prévention. L'accueil approprié est un pas déterminant vers la prévention des lésions professionnelles. L'employeur doit démontrer que le volet de la santé et la sécurité du travail constitue une valeur importante dans l'entreprise. Selon Sylvie Mallette, « les représentants de la génération Y posent beaucoup de questions et s'intègrent bien à l'équipe de travail ».

### Former

La seule sensibilisation aux aspects de la SST n'est pourtant pas suffisante pour prévenir les lésions professionnelles. « Les affiches, les papiers, c'est bien beau... Mais il faut mettre tout cela en application avec la formation », souligne Sylvie Mallette. Donc, l'employeur doit aussi former les jeunes, en les aidant à acquérir des habiletés quant aux méthodes de travail, à la bonne utilisation des équipements. Ainsi, il est primordial d'expliquer aux jeunes, qui manquent souvent de connaissances, comment déterminer les risques et les zones dangereuses. Une fois que le nouveau travailleur a reçu la formation théorique pour accomplir ses tâches, il faut lui faire une démonstration sur la façon d'exécuter le travail, l'observer pendant ses premières expérimentations, commenter sa performance et, pourquoi pas, lui donner des trucs pour améliorer sa façon de faire.

### Évaluer

Par ailleurs, les dispositifs d'encadrement doivent être accompagnés du suivi et de l'évaluation. Il est essentiel de s'assurer que le travailleur ait compris comment exécuter son travail de façon efficace et sécuritaire.



Photo : iStock

► Dès la première journée de travail de l'employé, l'employeur doit l'accueillir et le sensibiliser à la prévention.

Il serait encore tôt pour conclure que le colloque a réussi à changer les comportements de l'audience composée d'entrepreneurs. Par contre, il est certain que le message a été entendu : c'est seulement par l'engagement des employeurs à former et à superviser les jeunes nouvellement embauchés que l'on peut atteindre de meilleurs résultats en matière de SST. <<