

Les jeunes, une “clientèle” cible pour les lésions professionnelles et le rôle du gestionnaire municipal (partie I)

DHC Avocats
25 décembre 2014

Les jeunes de la cohorte 24 ans et moins sont des travailleurs fortement à risque de subir un accident de travail ou une maladie professionnelle. Les gestionnaires municipaux qui embauchent ou travaillent avec des jeunes doivent assumer un rôle accru et gérer efficacement en tenant compte des besoins et des particularités de ce groupe de travailleurs.^[1]

Selon des récentes données colligées par la C.S.S.T., la cohorte 24 ans et moins constitue une portion importante des travailleurs accidentés. La CSST a recensé 10 957 accidents de travail chez les jeunes de 24 ans et moins en 2013^[2]. Comme le total d'accident de travail pour l'année 2013 a été établi à 83 500, un accident de travail sur huit est subi par un jeune de 24 ans et moins.

Ce nombre important de lésions professionnelles se traduit en une augmentation importante des cotisations des organismes municipaux à la CSST et par un accroissement tout aussi important des coûts liés aux impacts collatéraux tel que :

- une perte de temps le jour de l'accident ;
- des dommages aux installations, aux outils et aux équipements ;
- des heures et des coûts supplémentaires ;
- l'embauche et la formation d'un remplaçant ;
- du retard dans la production ;
- le suivi administratif du dossier ;
- de la publicité négative pour la municipalité ; et
- dans certains cas, le risque de poursuites judiciaires.

Ces coûts peuvent devenir sérieux puisque bon nombre des travailleurs lésés retournant aux études voudront s'assurer un revenu stable et régulier pendant leurs études.

La CSST a identifié certaines des causes de ces accidents de travail. Selon une publication récente, les jeunes se blessent car ils :

- exécutent un travail pour lequel ils n'ont pas été formés ;
- manquent de supervision adéquate ;
- utilisent de l'équipement inapproprié ;
- ont une connaissance insuffisante des méthodes de travail, des techniques ou des procédures sécuritaires ; et
- sont exposés à plusieurs contraintes (horaires irréguliers, travaux répétitifs, tâches variables, etc.).

Les enjeux de gestion

Les municipalités doivent s'assurer de pallier aux causes que nous venons d'énoncer puisque les jeunes sont beaucoup plus à risque que certains de leurs aînés de se placer dans une situation dangereuse ou encore de ne pas dénoncer une telle situation. Dans cette optique, les jeunes présentent des enjeux de gestion supplémentaires en raison de :

- leur manque d'expérience et de repères ;
- du fait qu'ils hésitent à poser des questions, pour faire bonne impression ou par peur d'être jugés ;
- qu'ils sont peu conscients des risques liés à leur travail ;
- qu'ils connaissent mal leurs limites et leurs capacités ; et
- qu'en voulant faire leurs preuves, ils sont plus portés à prendre des risques inutiles et irréfléchis.

Les municipalités doivent, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*^[3], prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs qu'elles embauchent. Elles sont légalement tenues de mettre en place des moyens de formation et d'accompagnement du jeune travailleur.

Les municipalités doivent donc **planifier** l'arrivée des jeunes, les **éduquer** et les **former** et s'assurer que les jeunes ont bien **intégré** les méthodes de travail. Elles doivent assurer une **supervision** et un **compagnonnage** des jeunes lors de l'entrée en fonction. Ces éléments doivent impérativement faire partie des programmes et plan de prévention que la

mutuelle de prévention doit élaborer en collaboration avec les gestionnaires municipaux.

Une fois ces éléments identifiés et intégrés au programme ou plan de prévention, les municipalités doivent aussi faire preuve de diligence dans la surveillance de l'application des mesures et méthodes de prévention des lésions professionnelles subies par les jeunes. Elles doivent s'assurer du respect des méthodes sécuritaires de travail enseignées et des normes édictées pour éviter la survenance des blessures dues à leur manque d'expérience, leur témérité ou leur excès de dévouement. Elles doivent au surplus élaborer et appliquer des mesures disciplinaires dans le cas de non-respect.

[1] Les statistiques énoncées dans cette chronique proviennent d'ouvrages de documentations publiques fournies par la CSST.

[2] Lésions comptabilisées par la CSST jusqu'au 28 février 2014

[3] L.R.Q. c. S-2.1

URBA, Décembre 2014, Vol. 35, numéro 5, p. 34