

Charte de Lisbonne

Séminaire de Lisbonne / 3 juin 2009



issa

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE | AISS

Comité pour l'éducation et la formation à la prévention

ISBN: 978-92-843-2187-2
ISSN 1015-8022
ISSA Prevention series 2056

Préambule

La Charte
de Lisbonne
s'inscrit dans
la foulée de
la Déclaration
de Séoul.



Le Comité pour l'éducation et la formation à la prévention de l'AISS a adopté, lors de son 4^e Séminaire tenu en juin 2009, la Charte de Lisbonne, qui propose une stratégie d'accueil et d'accompagnement des jeunes travailleurs en matière de santé et de sécurité du travail. Cette stratégie s'inscrit dans la foulée de la déclaration de Séoul adoptée en juillet 2008, qui accorde une place importante au développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sécuritaire et salubre.



Charte de Lisbonne

Séminaire
de Lisbonne
3 juin 2009

Constatant que, chez les travailleurs de moins de 25 ans, la fréquence des accidents du travail est significativement plus élevée que chez les travailleurs plus âgés, et ce, dans la quasi-totalité des pays, le Comité Éducation et Formation pour la Prévention de l'AISS propose à ses adhérents et ses partenaires une démarche globale visant à enrayer cette tendance et à réduire cette inégalité entre générations.

1 | La capacité de faire face aux risques professionnels dépendant fortement de la formation reçue, le **Protocole de Québec** a établi en 2003 un cadre de référence pour l'intégration de compétences en santé et sécurité du travail dans les formations professionnelles initiales.

2 | En 2006, la Déclaration de Berlin a proposé une stratégie en santé et sécurité « **de l'école au travail** » déclinée en fonction de trois publics cibles : les élèves en milieu scolaire, les jeunes en formation professionnelle et technique initiale et les nouveaux travailleurs dans les entreprises.

3 | Ces derniers sont particulièrement **vulnérables, compte tenu des contraintes physiques et organisationnelles de leur environnement et de leur manque d'expérience, et constituent le public cible privilégié de la présente Charte.**



Charte de Lisbonne

Pour une stratégie
d'accueil et
d'accompagnement
des jeunes
travailleurs en
matière de santé
et de sécurité

1 | OBJECTIF GÉNÉRAL
Considérant que les accidents des jeunes travailleurs surviennent généralement au cours des premiers mois d'emploi, la présente charte se donne pour objectif de favoriser **l'accueil, l'accompagnement et la formation** des jeunes en matière de santé et de sécurité au travail dès leurs premiers contacts avec le monde du travail.

2 | PUBLICS
La charte s'adresse aux différentes instances partenariales (écoles, formateurs professionnels, employeurs, syndicats, organismes réglementaires...).

3 | ENGAGEMENTS
Les différentes instances responsables s'engagent à mettre en place une politique de maîtrise et de gestion des risques visant à supprimer les atteintes à la santé et les accidents liés à l'activité professionnelle, en y intégrant des dispositifs d'accueil des jeunes et, en conséquence, à :

- affecter les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés,
- adopter une politique de communication active et pertinente auprès de toutes les personnes de l'entreprise,
- impliquer l'ensemble des employés et leurs organisations représentatives.



Les jeunes travailleurs et les nouveaux employés participent à la démarche de prévention et s'informent de leurs droits et de leurs responsabilités.

4 | MISE EN ŒUVRE

Les employeurs s'engagent à informer les jeunes ou les nouveaux travailleurs des risques liés à leur travail et à offrir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés.

Les entreprises et leurs partenaires devront :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'accueil des jeunes travailleurs incluant un programme de formation SST lié aux tâches professionnelles attendues et aux lieux de travail.
- Désigner et former le personnel responsable de l'accueil des jeunes ou des nouveaux employés. Valoriser cette fonction afin de favoriser le volontariat et l'implication du personnel concerné.
- Établir une procédure pour :
 - définir les exigences de compétence pour occuper un emploi,
 - rendre compétents les jeunes travailleurs afin qu'ils s'acquittent de leurs tâches.
- Mesurer la performance en matière de SST et plus particulièrement les activités liées aux jeunes travailleurs.

- Procéder à des vérifications pour confirmer que les pratiques d'accueil respectent les objectifs de la politique, les lois et les règlements et les principes de bonne gestion.
- Participer à des programmes de stage dans l'entreprise en collaboration avec les instances responsables de l'éducation et de la formation professionnelle.

Les stratégies à mettre en œuvre doivent tenir compte du niveau de formation en SST du jeune et de son degré d'expérience professionnelle. Les compétences acquises préalablement en santé et sécurité du travail dépendent de son parcours initial de formation et de son mode d'entrée dans le monde du travail :

- formation en alternance-école/entreprise,
- stages ou emplois temporaires/emplois saisonniers,
- premier emploi précoce sans qualification ni formation professionnelle, ou dans un secteur différent de celui de la formation,
- accès tardif au monde du travail,
- changement d'emploi ou de secteur d'activité.

Modalités de valorisation

Le Protocole de Québec a mis l'accent sur l'élargissement à de nouveaux partenaires et sur le rôle du Comité Éducation et Formation en termes d'incitation à adhérer aux principes du Protocole de Québec.

La Déclaration de Berlin a renforcé ces préconisations par un appel à l'action en fonction des différents publics.



Dans un objectif de promotion d'une culture de prévention, la Charte de Lisbonne complète le dispositif de promotion et de suivi de l'action par une invitation large au partage des bonnes pratiques en matière d'accueil et d'accompagnement des jeunes travailleurs adressée aux entreprises et branches professionnelles, aux niveaux national et international.

Les participants au Séminaire de Lisbonne sont invités à faire une promotion nationale des signataires de la Charte de Lisbonne et de leur plan d'accueil.

La valorisation des actions s'inscrivant dans les principes de cette Charte se fera par le recueil et la publication des bonnes pratiques sur le site du Comité ainsi que par l'attribution de prix et de récompenses à l'occasion des séminaires internationaux.

Plan d'accueil et de formation pour les jeunes travailleurs



10

LE JEUNE TRAVAILLEUR OU LE NOUVEL EMPLOYÉ

- Accède aux éléments de base pour réussir son intégration
- Se familiarise avec son environnement et les fonctions de son travail
- Démontre la maîtrise de ses nouvelles connaissances

L'EMPLOYEUR PRÉPARE L'ACCUEIL

- Étapes d'embauche
- Équipements – outils liés aux tâches
- Aménagement de l'espace de travail
- Transfert des connaissances

L'EMPLOYEUR PLANIFIE LES PREMIÈRES JOURNÉES

- Désigner un superviseur et un accompagnateur
- Prévoir la formation de base
- Planifier la rencontre d'accueil et les visites de base
- Identifier les activités d'intégration

L'EMPLOYEUR GÈRE L'ACCUEIL

- Réalisation de l'accueil et de la planification

LA FORMATION PORTE SUR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- L'information concernant le travail, le poste et le processus et les méthodes de travail accompagnées d'une démonstration des activités attendues

- Les droits et responsabilités de l'employeur et du travailleur
- Les règles et les procédures de travail de l'entreprise
- Les risques propres à l'entreprise et à son travail: incluant le travail isolé, la violence, la manutention, le risque machine
- Les équipements de protection individuelle
- Les mesures d'urgence et de premiers soins et premiers secours
- Le programme de prévention de l'entreprise
- Les dispositions liées au système d'information des produits dangereux
- Les responsables SST de l'employeur, le comité SST, le représentant à la prévention et le responsable syndical et leur rôle respectif

Une formation additionnelle sera disponible selon les observations de l'employeur ou à la demande du travailleur. Les informations concernant la formation reçue par le travailleur sont conservées au dossier du travailleur et mises à jour selon les tâches ou postes occupés.

Documents consultés

CSA Z1000-06

ILO - OSH 2001

INRS - Politique de maîtrise des risques professionnels

BC OHS Regulation - Part 3

