

FORCE JEUNESSE

SOLIDAIRES AU PRÉSENT, RESPONSABLES FACE À L'AVENIR

Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail

Dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le
Projet de loi n°19
Loi sur l'encadrement du travail des enfants

19 avril 2023

Pour information

Force Jeunesse
C.P. 39041 CP Saint-Alexandre
Montréal, Québec H3B 0B2

514-384-8666

www.forcejeunesse.com

Simon Telles, Président

presidence@forcejeunesse.qc.ca

Lauriane Déry, Vice-présidente exécutive

exec@forcejeunesse.qc.ca

Éliane Racine, Vice-présidente au contenu

contenu@forcejeunesse.qc.ca

Comité de rédaction : Éliane Racine, Jeanne Bélanger et Kevin Contant-Holowatyj

Force Jeunesse tient à remercier Nancy Beauregard, cotitulaire de *MYRIAGONE Chaire McConnell-Université de Montréal en mobilisation des connaissances jeunesse* pour sa collaboration dans la révision du présent mémoire.

Table des matières

Au sujet de Force Jeunesse	1
Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse	2
Sommaire des recommandations	4
Les changements à apporter au projet de loi 19	7
Titulaire de l'autorité parentale	7
Recours en vertu de la <i>Loi sur les normes de travail</i> (RLRQ, c. N-1.1)	10
Obligation de l'employeur en matière de SST pour les jeunes de 16 ans et moins	12
La place des jeunes en santé et sécurité du travail	14
Disparité de traitement en matière d'indemnisation	16
Surveillance de l'application de la loi	19
Au-delà du projet de loi 19	22
Comité interministériel jeunesse	22
Former les jeunes en matière de SST	23
Favoriser une culture santé et sécurité du travail	25
Conclusion	27
Bibliographie	29

Au sujet de Force Jeunesse

Dans une perspective d'équité intergénérationnelle, Force Jeunesse défend les droits et les intérêts de la jeunesse du Québec dans l'élaboration des politiques publiques. De manière non partisane, Force Jeunesse fait la promotion de la place des jeunes dans les sphères décisionnelles, catalyse les forces du milieu de la jeunesse et crée des espaces d'échanges pour la relève.

L'équité entre les générations, une préoccupation pour l'avenir collectif de la société, ainsi que la responsabilité sont des valeurs fondamentales défendues par Force Jeunesse. C'est pourquoi Force Jeunesse intervient régulièrement dans le débat public par le biais de réactions documentées et constructives, afin de :

- Défendre et promouvoir les intérêts des jeunes en emploi, notamment en soutenant l'organisation des jeunes en milieu de travail ;
- Sensibiliser la population et les principaux acteurs et actrices du marché du travail à la situation des jeunes et à la place accordée à la relève ;
- Proposer des idées novatrices et des solutions viables à long terme aux problèmes touchant la jeunesse et l'équité entre les générations, en s'appuyant sur des réflexions et des recherches exhaustives de qualité ;
- Représenter la relève dans les débats publics et organiser des événements pour favoriser l'échange et la réflexion ;
- Favoriser la participation des jeunes dans les institutions publiques.

Au fil des années, Force Jeunesse a établi sa crédibilité au sein de la société québécoise en prenant des positions étayées et est devenue une actrice incontournable sur de nombreux enjeux. Force Jeunesse est parfois l'unique organisation jeunesse intervenant sur des enjeux d'importance tels que les régimes de retraite ou les clauses de disparités de traitement en milieu de travail.

Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse

Depuis près de 25 ans, Force Jeunesse défend les droits et les intérêts des jeunes en matière d'emploi. Bien que nous représentions surtout les jeunes de 18-35 ans sur le marché du travail, les premières expériences de travail de nombreuses Québécoises et de nombreux Québécois ont lieu bien avant l'âge de 18 ans. Or les répercussions des décisions et des conditions d'emploi quant aux premières expériences de travail, qu'elles soient positives ou négatives, peuvent influencer la trajectoire professionnelle de l'individu ou consolider des inégalités intragénérationnelles qui seront présentes tout au long de sa vie. Depuis près de deux ans, Force Jeunesse est sensibilisée à la réalité particulière des jeunes de moins de 18 ans à travers ses travaux avec *MYRIAGONE Chaire McConnell-Université de Montréal en mobilisation des connaissances jeunesse*. C'est pourquoi Force Jeunesse tenait à participer aux consultations publiques concernant le *projet de loi 19 — Loi sur l'encadrement du travail des enfants*.

D'entrée de jeu, nous tenions à souligner notre appui aux dispositions déjà énoncées dans le projet de loi 19. Nous saluons la décision du gouvernement de vouloir mieux encadrer le travail des enfants en introduisant un âge minimum, une durée de travail maximale et en réitérant l'importance de considérer les risques propres à cette population en matière de santé et sécurité du travail. Cependant, certaines des problématiques concernant l'encadrement des jeunes et des enfants au travail ne sont pas considérées par les modifications proposées des lois du travail.

Tout d'abord, à plusieurs reprises, depuis l'été 2022, nous avons pu constater que le manque de données probantes pour réaliser un portrait de la situation était identifié comme limite à pouvoir mettre en place des dispositions qui répondent vraiment aux besoins d'encadrement des jeunes. Dans cette perspective, nous avons effectué plusieurs recommandations qui visent à améliorer la collecte de données et favoriser la mise en place de politiques cohérentes et complémentaires en matière d'encadrement du travail des enfants.

Ensuite, le manque de surveillance et le respect des dispositions comprises dans la loi limitent significativement la portée effective des changements législatifs sur le marché du travail. Des dispositions existent déjà pour protéger ces derniers sur le marché du travail, mais les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs ne se conforment pas toujours aux lois. Une intégration de mécanismes de surveillances dans le projet de loi 19 permettrait de renforcer les dispositions qu'il propose et d'amener les parties prenantes du marché du travail à se conformer aux lois déjà en vigueur.

Finalement, la formation et l'intégration des jeunes dans le processus de prévention en santé et en sécurité du travail permettraient aussi d'améliorer la sécurité des jeunes en emploi, en plus d'assurer que la future génération de travailleuses et travailleurs dispose d'une bonne littératie juridique en matière de droits au travail et qu'ils adoptent des comportements proactifs en ce sens (ex. pratiques de travail sécuritaires). Pour ce dernier aspect, rappelons que le renforcement de la culture santé et sécurité du travail pour l'ensemble des populations actives sur le marché du travail améliore aussi la santé et sécurité du travail pour les jeunes.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1 : Ajouter la disposition suivante à l'article 2 du projet de loi 19 : une obligation de divulgation sur le formulaire quant à la formation offerte à l'enfant.

Recommandation 2 : Intégrer la disposition suivante à la section VIII.2 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1):

Il est interdit à une agence de placement de personnel de faire effectuer un travail par un travailleur de moins de 18 ans.

Recommandation 3 : Modification de l'article 102 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) afin de permettre aux parents d'un enfant de 14 à 17 ans de faire une plainte au nom de l'enfant considérant que les enfants et les jeunes de moins de 17 ans ont moins de connaissances sur leur droit et le processus de plaintes peut s'avérer complexe.

Recommandation 4 : Que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail adapte les mécanismes de plaintes pour en faciliter le recours par les jeunes.

Recommandation 5 : Ajouter une obligation à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) pour qu'un employeur tienne un registre comportant les heures de formation et d'entraînement offerts aux travailleuses et travailleurs de 16 ans et moins.

Recommandation 6 : Ajouter à la sous-section 4 « Accidents » de la section II du chapitre III de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) une obligation pour l'employeur d'informer et de fournir un rapport écrit d'accident à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail lorsque l'accident implique un jeune de 16 ans et moins.

Recommandation 7 : Modifier les articles suivants de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (RLRQ, C. S-2.1) afin d'améliorer la santé et la sécurité des jeunes au travail :

Ajouter à l'article 71 l'obligation d'avoir au moins un jeune de moins de 35 ans sur le comité de santé et sécurité dans les établissements où les jeunes représentent plus de 30 % de la main-d'œuvre.

Ajouter à l'article 98 l'obligation, dans les secteurs où les jeunes représentent au moins 30 % de la main-d'œuvre, d'avoir un jeune de moins de 35 ans qui siège sur le conseil d'administration de l'association sectorielle paritaire.

Modifier l'article 141 pour assujettir la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail aux obligations prévues à l'article 43 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* (RLRQ, c.G-1.02).

Recommandation 8 : Abroger le paragraphe 1 de l'article 80 de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* (RLRQ c. A-3.001) et modifier le paragraphe 2 en remplaçant « à compter de l'âge de 18 ans » par « jusqu'à l'âge de 21 ans ».

Recommandation 9 : Mandater la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour qu'elle effectue une évaluation du fardeau économique associée aux lésions professionnelles chez les jeunes de moins de 21 ans.

Recommandation 10 : Inclure l'article suivant au projet de loi 19 :

Le ministre du Travail doit, au plus tard le (*indiquer ici la date correspondant au quatrième anniversaire qui suit la sanction de la présente loi*), faire au gouvernement un rapport sur l'application de la présente loi. Ce rapport est déposé dans les 15 jours suivants devant l'Assemblée nationale si elle siège ou si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.

Recommandation 11 : Ajouter à la section II du chapitre IX de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) une obligation pour que la Commission se dote d'un programme adapté de surveillance pour l'application des normes du travail et de santé et sécurité applicables au travail des enfants de 16 ans et moins.

Recommandation 12 : Que le Comité interministériel jeunesse soit mandaté pour mettre en place un plan d'action interministériel d'encadrement des jeunes de 16 ans et moins en emploi.

Recommandation 13 : Bonifier l'offre de formations existantes et créer des formations à l'intention des jeunes pour les préparer à intégrer le marché du travail en toute sécurité.

Recommandation 14 : Créer des formations et des campagnes de sensibilisation à l'intention des employeurs et des parents afin de favoriser une culture de santé et sécurité du travail forte.

Les changements à apporter au projet de loi 19

Titulaire de l'autorité parentale

En matière de protection des enfants sur le marché du travail, il est pertinent de s'attarder à la *Convention 138 de l'Organisation internationale du Travail* (1973), puisque cette dernière agit comme cadre de référence en matière de législation sur le travail des enfants à l'international. Pour établir un âge minimum inférieur à l'âge de scolarité obligatoire ou à 15 ans, le type de travail effectué par un jeune entre 13 et 15 ans doit être léger et ne pas compromettre l'intégrité physique et psychique ou le développement de l'enfant (C-138, article 7). Pour des emplois où il est probable de compromettre la sécurité ou la santé de l'adolescent, l'âge minimal devrait être établi à 18 ans ou à 16 ans si le pays est en mesure de garantir l'accès à une instruction spécifique ou à une formation professionnelle adéquate pour occuper l'emploi (C-138, article 3). Bien que la ratification de la convention par le Canada n'engage pas le gouvernement provincial à établir les mêmes normes, le Canada a ratifié la convention 138 de l'OIT en 2016 et a établi l'âge minimal pour travailler au Canada à 16 ans (OIT, 2023).

Dans sa version actuelle, le projet de loi 19 vient renforcer l'obligation pour un employeur des secteurs visés par l'exemption, qui désire embaucher un jeune de moins de 14 ans, d'obtenir le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale. Le formulaire, qui doit être signé par cette personne, doit comprendre les principales tâches, le nombre maximal d'heures de travail par semaine et les périodes de disponibilités de l'enfant. Pour l'instant, il n'existe pas de mesure, en dehors du bon jugement de l'autorité parentale, qui permettrait de vérifier si l'enfant dispose des connaissances et compétences nécessaires pour s'acquitter adéquatement de la tâche. Effectivement, certains emplois requièrent de la formation en emploi ou encore des formations spécifiques en santé et sécurité du travail. Or, ce n'est pas parce que l'emploi ou l'employeur fait partie des exceptions prévues au *Règlement sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1, r.3) que cela veut dire qu'il y a une absence de risque pour la santé et la sécurité de l'enfant. D'ailleurs, l'une des exceptions présentement admises est les organismes sans but lucratif comme les camps de vacances. Selon les données de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité

du travail (CNESST,2023a), il y a eu 27 plaintes déposées entre 2017 et 2022 concernant ce type d'organisation. Rappelons que pour déposer une plainte à la CNESST, le travailleur doit avoir été en mesure d'identifier le risque ou la norme de travail qui n'est pas respecté, en plus de savoir qu'il dispose de recours pour lesquels il peut se prévaloir auprès de la CNESST en remplissant adéquatement le formulaire de plainte. Donc, même si l'ensemble de ces plaintes n'ont pas nécessairement mené à un constat d'infraction, elles démontrent bien qu'il peut y avoir des employeurs ou des établissements ne respectant pas la loi dans ces domaines, d'où l'importance d'avoir des jeunes formés pour être en sécurité sur le lieu de travail et pour reconnaître leurs droits.

Quoique les dispositions concernant la santé et sécurité du travail se retrouvent dans la *Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c.S-2.1)*, le formulaire de consentement signé par l'autorité parentale se retrouve dans la *Loi sur les normes du travail (RLRQ,c.N-1.1)*. C'est pourquoi nous croyons qu'il serait pertinent d'ajouter, dans le formulaire de consentement la divulgation des formations qui seront suivies par l'enfant pour occuper l'emploi. Les formations pourraient également porter sur des aspects spécifiques de l'emploi comme l'acquisition de compétences techniques pour pouvoir exécuter un emploi (ex. apprendre comment fonctionne le système de pointage dans un gymnase).

En terminant, soulignons que l'ajout d'exemptions au-delà de celles déjà prévues à l'article 13 du projet de loi devrait se faire avec parcimonie. Les exemptions doivent être accordées dans le respect de l'article 84.2 de la *Loi sur les normes du travail (RLRQ, c.N-1.1)*. Avant d'octroyer une exemption, il faut s'assurer que les travaux qui seront exécutés par le jeune de moins de 14 ans sont légers et qu'ils n'auront pas pour effet de nuire au développement de l'enfant ou de l'exposer à des risques qui pourraient compromettre son intégrité physique ou psychique.

Recommandation 1 - Ajouter la disposition suivante à l'article 2 du projet de loi 19 :

Une obligation de divulgation sur le formulaire quant à la formation offerte à l'enfant. L'objectif étant de s'assurer que les jeunes ont accès à la formation requise pour occuper leur emploi et de prévenir les accidents.

Travail dans des agences de placement

Comme nous l'avons exposé lors des consultations du projet de loi 59 — *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (Force Jeunesse, 2021), les jeunes travaillant pour des agences de placement se retrouvent dans une position particulièrement vulnérable pour ce qui est des accidents de travail. En effet, rappelons que :

- › Plus de 40 % du personnel d'agence serait composé des jeunes selon l'étude réalisée par la Commission des normes du travail en 2012 (dans Vultur, Bernier et Dupuis, 2017) ;
- › Selon la distribution relative des lésions professionnelles acceptées dans la région du grand Montréal, les jeunes travailleuses et travailleurs en agence sont surreprésentés par rapport aux autres secteurs d'activités (Ducharme-Varin, Vergara, et Raynault, 2016) ;
- › La précarisation du travail (Cloutier et coll., 2006 ; Lippel et Cox, 2012 ; Thébaud-Mony, 2008) et l'absence d'obligation légale pour l'employeur de déclarer une lésion mineure ou ayant causé moins de 150 000 \$ en dommages matériels (Lippel et coll., 2011 ; Ducharme-Varin, Vergara, et Raynault, 2016) peuvent amener une sous-déclaration des lésions professionnelles pour le personnel d'agence ;
- › Les systèmes de surveillance de l'état de santé des travailleuses et travailleurs ne permettent pas une surveillance optimale de ces personnes et de leur environnement de travail (Gravel et coll., 2016).

(dans Force Jeunesse, 2021).

De plus, les limites en matière de protection des travailleuses et travailleurs d'agence n'ont pas été corrigées dans la *Loi 27 — Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (Gesualdi-Fecteau et al., 2021). Dès lors, il demeure difficile d'assurer que les employeurs fournissent la formation adéquate et que les obligations de l'employeur soient respectées pour le personnel d'agence qui effectue du travail dans une entreprise cliente.

Considérant que, selon l'analyse d'impact réglementaire du projet de loi 19 (ministère du Travail, 2023a, p. 17), les mesures législatives proposées « permettent également au

Québec de mieux répondre à ses engagements internationaux au regard du travail des enfants » et que l'un de ses engagements soit de limiter l'accès à des emplois susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des adolescents, Force Jeunesse est d'avis que le projet de loi 19 devrait comprendre une disposition interdisant l'embauche de jeunes de moins de 18 ans par des agences de placement.

Bien que le manque de données sur le type d'emploi et d'employeurs des jeunes de moins de 18 ans de même que le manque de données générales sur les travailleuses et travailleurs en agence de placement permet difficilement d'établir si les jeunes de moins de 18 ans se retrouvent fréquemment dans ce type d'emploi, force est de constater que les conditions d'emploi prévalent dans ce secteur peuvent constituer un risque important pour la santé et sécurité des jeunes de moins de 18 ans et que la législation actuelle ne permet pas de garantir un accès à de la formation adéquate qui permettrait de diminuer les risques SST. En effet, à la lumière des constats que l'on peut déjà faire par rapport aux jeunes de 16-24 ans évoluant dans des agences de placement et considérant le poids prépondérant que peuvent jouer le manque de formation et de surveillance dans l'incidence d'accidents de travail chez les jeunes et adolescents et en particulier chez les jeunes d'agence (CNESST, 2023b, p. 51 à 54), il serait judicieux de limiter l'accès à ces emplois pour les moins de 18 ans.

Recommandation 2 - Intégrer la disposition suivante à la section VIII.2 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1):

Il est interdit à une agence de placement de personnel de faire effectuer un travail par un travailleur de moins de 18 ans.

Recours en vertu de la *Loi sur les normes de travail* (RLRQ, c. N-1.1)

À l'heure actuelle, seul le travailleur ayant subi une lésion ou préjudice ainsi qu'un organisme à but non lucratif de défense des droits des salariés peut porter plainte à la CNESST. Cette règle prend donc en considération que le travailleur connaît ses droits et connaît les démarches pour effectuées la plainte ou dans le cas où il ne connaît pas tous ces éléments, il sait où trouver les réponses. Toutefois, un jeune de 16 ans et moins n'a pas toujours les connaissances juridiques et procédurales nécessaires pour faire valoir ses

droits. Il y a davantage de chances que le jeune discute de la situation avec ses parents en premier avant d'en parler avec son patron, soit par gêne ou par peur de répercussion sur son emploi. Le parent est pour la plupart des jeunes la personne-ressource lorsqu'un problème survient (Shankar et al., 2021).

Dans ce contexte, même en effectuant une campagne de sensibilisation auprès des jeunes dans les écoles ou en emploi, le processus d'une plainte auprès de la CNESST demeure complexe et requiert une connaissance du système. En permettant à une personne intéressée, comme le parent ou le tuteur représentant les droits et intérêts du jeune, de déposer une plainte au nom de la jeune victime d'une pratique interdite, on peut augmenter les chances que les plaintes soient déposées et ainsi mieux adapter le processus à la réalité des jeunes. D'ailleurs, la *Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)* prévoit déjà un mécanisme semblable qui permet aux organismes sans but lucratif de défense des droits et intérêts des salariés de présenter, au nom du salarié, une plainte auprès de la CNESST pour des pratiques discriminatoires. De la même manière, on retrouve une disposition similaire dans le *Code du travail (RLRQ, c. C-27)* en ce qui a trait aux dépôts de griefs par une personne intéressée.

Finalement, comme Beauregard et Dupéré (2023) l'ont souligné, le système actuel de plainte de la CNESST n'est pas tout à fait adapté pour faciliter le dépôt d'une plainte par un jeune. Malgré la construction d'un espace jeunesse sur son site internet, le dépôt de plainte et les explications liées au dépôt de plainte n'ont pas reçu la même attention. Il y aurait également lieu d'évaluer dans quelle mesure les services de la CNESST pourraient être adaptés à la clientèle jeunesse en offrant par exemple une option de clavardage ou en développant une interface accessible avec son cellulaire.

Recommandation 3 - Modification de l'article 102 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) afin de permettre aux parents d'un enfant de 14 à 17 ans de faire une plainte au nom de l'enfant considérant que les enfants et les jeunes de moins de 17 ans ont moins de connaissances sur leur droit et le processus de plaintes peut s'avérer complexe.

Recommandation 4 - Que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail adapte les mécanismes de plaintes pour en faciliter le recours par les jeunes.

Obligation de l'employeur en matière de SST pour les jeunes de 16 ans et moins

Le projet de loi 19 comprend plusieurs dispositions visant à augmenter la sécurité des milieux de travail fréquentés par les jeunes de 16 ans et moins. Bien que nous saluions cette intégration de la prise en considération de la réalité des jeunes dans les pratiques de santé et sécurité du travail des organisations, il demeure des lacunes en ce qui concerne la supervision et la formation offertes aux travailleuses et travailleurs de 16 ans et moins. Effectivement, les modifications proposées visent principalement à identifier, analyser et prendre en compte les risques affectant particulièrement ce groupe de travailleuses et travailleurs.

Pourtant, le manque de supervision et de respect des normes en matière de santé et sécurité du travail de même que le manque de formation sont souvent cités comme facteur permettant d'expliquer les taux d'accidents de travail plus élevés chez les jeunes (voir recension de la littérature dans Beauregard et Dupéré, 2023). D'ailleurs, pour donner suite à ce constat dans la revue de la littérature réalisée par la CNESST en 2020 sur les jeunes de moins de 24 ans, il a été recommandé à la Commission d'effectuer des rappels aux employeurs vis-à-vis leurs obligations d'offrir de la formation en santé et sécurité du travail et de superviser les tâches des travailleuses et travailleurs afin d'améliorer les conditions de travail des jeunes et favoriser la rétention du personnel (CNESST, 2023b, p. 66).

De la même manière que les propositions de changements législatifs en matière de santé et sécurité du travail dans le projet de loi 19 viennent renforcer les dispositions déjà existantes pour mieux protéger les jeunes de 16 ans et moins, nous croyons qu'il serait pertinent d'intégrer une obligation de tenue de registre dans lequel seraient compilées les heures de formations rémunérées suivies par le travailleur de même que les heures d'entraînement ou de mentorat (supervision de près) offertes aux travailleuses et travailleurs

de 16 ans et moins. Rappelons ici que le premier paragraphe de l'article 10 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (RLRQ, c.S-2.1) prévoit qu'un travailleur ait droit à de la formation, de l'entraînement et de la supervision appropriée dans le cadre de son travail et que l'article 51 prévoit les obligations de l'employeur dont l'offre de formation fait partie intégrante. Donc, l'objectif n'est pas d'augmenter significativement les obligations de l'employeur avec la tenue d'un tel registre, mais plutôt de s'assurer que les droits du travailleur de 16 ans et moins sont respectés.

En terminant, mentionnons que plusieurs employeurs n'ont pas l'obligation de déclarer l'accident survenu sur le lieu de travail ou un taux de cotisation personnalisé qui prend en considération les coûts d'indemnité. Ce point fut d'ailleurs relevé dans l'avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) par le groupe syndical, puisque les données présentées par la CNESST ne représentent que les accidents de travail officiellement déclarés (CCTM, 2022, p.14). Dès lors, afin d'améliorer la surveillance des accidents de travail et d'améliorer l'accès à des données probantes concernant les accidents de travail chez les travailleuses et travailleurs de 16 ans et moins, Force Jeunesse est d'avis qu'une disposition devrait être introduite dans la sous-section 4 de la section II du chapitre III de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (RLRQ, c.S-2.1) une obligation pour l'employeur d'informer et fournir les détails à la CNESST lorsqu'un accident de travail implique un travailleur de 16 ans et moins.

Recommandation 5 - Ajouter une obligation à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) pour qu'un employeur tienne un registre comportant les heures de formation et d'entraînement offerts aux travailleurs de 16 ans et moins.

Recommandation 6 - Ajouter à la sous-section 4 « Accidents » de la section II du chapitre III de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) une obligation pour l'employeur d'informer et de fournir un rapport écrit d'accident à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail lorsque l'accident implique un jeune de 16 ans et moins.

La place des jeunes en santé et sécurité du travail

Dans le mémoire que nous avons présenté en 2021 dans le cadre des consultations sur le projet de loi 59, nous avons remis une série de recommandations liées à la présence des jeunes dans les instances de santé et sécurité du travail (Force Jeunesse, 2021). Les changements proposés n'avaient pas été intégrés dans le projet de loi 59. Pourtant, les statistiques en matière de lésions professionnelles chez les jeunes de 16 ans et moins (CNESST, 2022c; 2023c), de même que les hausses enregistrées chez les 24 ans et moins (CNESST, 2023d) ne font que réaffirmer l'importance d'intégrer les jeunes dans l'ensemble du processus de prévention c'est-à-dire de l'élaboration des programmes à l'adoption du comportement dans le travail.

Sans reprendre l'ensemble des points qui étaient présentés dans notre mémoire, rappelons que :

- › Les jeunes ne font pas face aux mêmes risques et types d'accidents que les travailleuses et travailleurs plus âgés (Peng et Chang, 2019 ; Laberge et Ledoux, 2011 ; Breslin et Smith, 2005) ;
- › Le type d'emploi occupé, les caractéristiques d'emploi et le type d'organisation sont tous des facteurs permettant d'expliquer les différences observées dans les accidents de travail entre les moins de 35 ans et les plus de 35 ans (Breslin et Smith, 2005) ;
- › Les jeunes de moins de 30 ans ont généralement moins accès à des services de santé et sécurité du travail (Dragano et al., 2019).

Pour améliorer l'accès à des services de santé et sécurité du travail, la participation et la représentation des jeunes dans la gestion et l'implantation des mesures peuvent améliorer la santé et sécurité du travail de ceux-ci (Dragano et al., 2019, p. 7). C'est d'ailleurs pour cette raison que l'Organisation internationale du travail (2018, p. 38) de même que l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2013) recommandent également d'intégrer les jeunes dans les instances. Cela permet aussi d'amener à l'attention du comité des réalités de travail propre à ces plus jeunes travailleuses et travailleurs (ILO, 2018).

De plus, la présence de ces jeunes dans les instances décisionnelles permettrait de favoriser le développement d'une culture santé et sécurité du travail inclusive et forte dans l'organisation en formant une relève compétente en matière de santé et sécurité du travail et qui pourra agir comme ambassadeur en influençant ses collègues, sa famille et ses amis à adopter des comportements sains et sécuritaires dans le travail.

Dans cette perspective, nous réitérons les recommandations suivantes :

- › Avoir un siège réservé à un jeune de moins de 35 ans sur le conseil d'administration de la CNESST ainsi qu'un siège réservé pour quelqu'un issu de la diversité. Ces personnes pourraient provenir des comités syndicaux ou des regroupements d'employeurs ou provenir d'un milieu non représenté sur le conseil d'administration actuel, mais qui était membre du conseil d'administration de la Commission des normes du travail. Soulignons que le conseil d'administration de la Commission des normes du travail représentait mieux la réalité du marché du travail (Gesualdi-Fecteau et Vallée, 2017).
- › Avoir au moins un jeune de moins de 35 ans dans les conseils d'administration des associations sectorielles paritaires où les jeunes représentent plus de 30 % de la main-d'œuvre du secteur ; et d'avoir un jeune de moins de 35 ans dans les comités de santé et sécurité dans des établissements où les jeunes représentent plus de 30 % de la main-d'œuvre.

Finalement, pour les représentants en prévention, ainsi que les agents de liaison SST, les modifications actuellement prévues dans le projet de loi 19 intègrent déjà la prise en considération de la réalité des jeunes de 16 ans et moins dans le milieu de travail.

Recommandation 7 - Modifier les articles suivants de la *Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, C. S-2.1)* afin d'améliorer la santé et la sécurité des jeunes au travail :

Ajouter à l'article 71 l'obligation d'avoir au moins un jeune de moins de 35 ans sur le comité de santé et sécurité dans les établissements où les jeunes représentent plus de 30 % de la main-d'œuvre.

Ajouter à l'article 98 l'obligation, dans les secteurs où les jeunes représentent au moins 30 % de la main-d'œuvre, d'avoir un jeune de moins de 35 ans qui siège sur le conseil d'administration de l'association sectorielle paritaire.

Modifier l'article 141 pour assujettir la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail aux obligations prévues à l'article 43 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, c. G-1.02)*.

Disparité de traitement en matière d'indemnisation

En matière d'indemnisation lors de l'occurrence d'une lésion professionnelle, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles prévoit présentement une disparité de traitement basé sur l'âge, puisqu'un jeune de moins de 18 ans reçoit une indemnité inférieure à celle reçue par un adulte. L'Avis du CCTM fait d'ailleurs état de cette disparité dans son portrait du contexte législatif québécois (CCTM, 2022, p. 9).

En effet, au Québec, à compter du 1^{er} mai 2023, le salaire minimum sera de 15,25 \$ de l'heure (ministère du Travail, 2023b). En utilisant les balises prévues à l'article 3 du projet de loi présentement à l'étude, un enfant qui travaillerait le maximum d'heures permis au salaire minimum aurait un salaire hebdomadaire de 259,25 \$ par semaine. L'indemnité prévue au premier paragraphe de l'article 80 de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles est présentement établie à 50 \$ par semaine. À l'époque de l'établissement de ce montant forfaitaire, le salaire minimum en vigueur était de 4,00 \$ (ministère du Travail, 2011) et cela voulait dire qu'un jeune visé par l'article 80 qui travaillait moins de 12,5 heures par semaine obtenait une indemnisation plus élevée avec ce montant forfaitaire qu'en basant le calcul sur le salaire minimum.

Bien que la loi prévoise un mécanisme de revalorisation de l'indemnité, le montant maximum pouvant être octroyé à une personne de moins de 18 ans est de 121 \$¹ pour 2023 (CNESST, 2023e). Cela s'explique par le fait que les salaires n'augmentent pas uniquement en fonction de l'indice des prix à la consommation et donc, le remplacement de revenu offert

¹ Au moment du dépôt de l'avis de la CCTM, ce montant était établi à 114 \$/semaine (CCTM, 2022). Toutefois, les montants ont été indexés en fonction de l'indice des prix à la consommation pour 2023.

par le montant forfaitaire est appelé à diminuer dans le temps. Pour 17 heures de travail, le remplacement de revenu offert en 2023 représente 46,67 % du revenu auquel le jeune aurait eu accès, n'eût été sa lésion professionnelle, alors que ce taux était de près de 74 % en 1985. De plus, le remplacement de revenu est appelé à être moins élevé si la personne travaille plus de 17 heures par semaine, comme c'est le cas dans la saison estivale. Soulignons toutefois que l'étudiant ou l'enfant peut procéder à la démonstration qu'il y aurait lieu que son indemnité soit supérieure, mais cela implique des démarches supplémentaires de la part du jeune au lieu de constituer le mécanisme par défaut.

Mentionnons aussi que le jeune entre 18 et 21 ans, qui est étudiant à temps plein et qui occupe un emploi dont la rémunération est supérieure au salaire minimum en vigueur, sera également victime de cette même disparité de traitement. En effet, le paragraphe 2 de l'article 80 prévoit qu'à partir de 18 ans, le revenu brut annuel est calculé sur la base du salaire minimum en vigueur et non pas en fonction des dispositions prévues à l'article 45 qui permet de prendre en considération les différences salariales présentes dans le marché du travail. Encore une fois, il est possible pour le jeune de faire la démonstration que son revenu est plus élevé que l'indemnité prévue, mais cela demeure sa responsabilité.

L'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) prévoit qu'un employeur « ne peut offrir un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine ». De sorte que pour la rémunération des salariés, l'embauche d'une personne de moins de 18 ans ne permet pas à un employeur d'offrir un salaire inférieur à celui qui est prévu dans les normes du travail sur la base de l'âge de cette personne. Cependant, lorsque la personne se blesse, la distinction prévue à l'article 80 crée une disparité fondée sur l'âge de la personne s'étant blessée. Autrement dit, le jeune de moins de 18 ans et la personne de plus de 18 ans qui effectue le même travail pour le même employeur bénéficieront du même salaire pour un même nombre d'heures travaillées à l'exception de l'occurrence d'un accident de travail où le jeune devra faire des démarches supplémentaires s'il souhaite obtenir le même traitement que son collègue de plus de 18 ans qui n'est pas aux études.

Qui plus est, le fait de recevoir une moins grande indemnisation pour un accident de travail ne constitue pas une mesure favorisant la persévérance scolaire et ne favorise pas non plus une plus grande prudence dans les milieux de travail. Bien au contraire, considérant que le coût des lésions professionnelles peut faire fluctuer le taux de cotisation personnalisé des employeurs et que ceux-ci varient notamment en fonction de l'indemnité de remplacement de revenu (CNESST, 2023f), la lésion professionnelle d'un jeune de moins de 18 ans coûte moins cher à un employeur que celle d'un travailleur de plus de 18 ans. Sans présumer que cette disparité encourage une attitude de laissez-faire vis-à-vis les pratiques de santé et sécurité du travail dans les organisations embauchant plusieurs jeunes, cette disposition n'agira pas non plus comme mesure permettant de renforcer le respect des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité du travail.

Si la préoccupation du législateur concerne les étudiants visés par l'article 10 ou les enfants visés dans le paragraphe 3 de l'article 11 dans l'article 80 de la Loi, rappelons que pour une personne de plus de 18 ans effectuant du travail bénévole² l'article 82 prévoit une indemnisation basée sur le salaire minimum en vigueur. De plus, réitérons que ce mécanisme peut contribuer renforcer la mise en place de bonnes pratiques en santé et sécurité du travail dans les milieux de travail qui accueillent des stagiaires qui sont visés, en vertu de l'article 10, par les dispositions de la loi.

Finalement, il aurait lieu de réviser la disposition prévue au troisième paragraphe de l'article 80 afin qu'elle permette de mieux prendre en considération l'incidence de la lésion professionnelle sur la vie professionnelle du jeune. Dans sa forme actuelle, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c.A-3.001) prévoit qu'une personne visée par l'article 80 puisse faire une demande de révision à la hausse du montant d'indemnisation s'il est en mesure de démontrer qu'il aurait pu gagner des revenus d'emploi supérieurs, n'eût été sa lésion professionnelle. Toutefois, pour un jeune qui se serait blessé avant l'âge de 17 ans et pour qui la lésion professionnelle l'aurait empêché de poursuivre ses études au niveau postsecondaire, il devient difficile de faire reconnaître l'impact sur sa

² Pour être indemnisé, la personne doit être reconnu comme un « travailleur bénévole » au sens de la loi. La protection pour le bénévolat étant facultative.

trajectoire professionnelle. Dès lors, il serait pertinent de procéder à une évaluation du coût et du fardeau économique des lésions chez les jeunes de moins de 21 ans afin de déterminer comment nous pourrions mieux prendre en considération cette réalité.

Recommandation 8 - Abroger le paragraphe 1 de l'article 80 de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* (RLRQ c. A-3.001) et modifier le paragraphe 2 en remplaçant « à compter de l'âge de 18 ans » par « jusqu'à l'âge de 21 ans ».

Recommandation 9 - Mandater la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour qu'elle effectue une évaluation du fardeau économique associée aux lésions professionnelles chez les jeunes de moins de 21 ans.

Surveillance de l'application de la loi

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce mémoire, la surveillance de l'application de la loi sera primordiale si l'on veut observer une diminution des lésions professionnelles chez les jeunes et si l'on veut s'assurer que les nouvelles normes du travail soient respectées. Effectivement, si l'on prend l'exemple de l'accident qui a eu lieu au Village Vacances Valcartier (CNESST, 2022b), les lois et règlements en matière de santé et sécurité du travail prévoyaient déjà des dispositions pour protéger ces jeunes. Les conclusions de l'enquête de la CNESST (2022b) ont d'ailleurs permis de montrer que le manque de formation et de supervision des jeunes était l'une des deux causes permettant d'expliquer l'accident et que l'employeur ne détenait pas l'ensemble des autorisations parentales signées pour ces travailleuses et travailleurs de moins de 14 ans. Dans le deuxième cas, la vérification de conformité aux normes du travail a été mise en place à la suite de l'accident qui ayant causé la mort d'un jeune de 14 ans.

Pour éviter que nous nous retrouvions à nouveau dans une telle situation et afin de favoriser la transition vers les nouvelles dispositions prévues en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail, Force Jeunesse est d'avis qu'il serait pertinent d'intégrer des dispositions relatives à la surveillance dans le projet de loi 19. D'abord, il serait souhaitable que le ministre du Travail dépose un rapport sur l'application de la loi

auprès du gouvernement au quatrième anniversaire de l'entrée en vigueur de la loi. Une telle disposition avait été mise en place lors de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* en 1999.

À l'époque, le ministre du Travail avait mandaté la Commission des normes du travail pour qu'elle réalise le rapport dans lequel on retrouvait un portrait de la situation c'est-à-dire une analyse des conventions collectives ainsi que l'analyse des plaintes reçues par la Commission des normes du travail (ministère du Travail et CNT, 2004). Ce rapport recommandait notamment de donner le mandat à la Commission d'établir et de réaliser un plan d'action pour éliminer les clauses de disparité de traitement. La recommandation a été entérinée par le ministre du Travail de l'époque et un second rapport fut déposé en 2008. Le second rapport (Côté, 2008) comportait le plan d'action séparé en trois volets :

- › Un volet de prévention avec une campagne de sensibilisation à l'intention des employeurs et des syndicats ;
- › Un volet de surveillance où la Commission a assigné un inspecteur à la tâche de surveiller des établissements ciblés dans le cadre de l'analyse de 2004 dans lesquels des clauses de disparités de traitement étaient en vigueur ;
- › Un volet de reddition de compte avec le dépôt d'un rapport sur la mise en œuvre du plan d'action auprès du ministre du Travail en décembre 2008.

Cette initiative a plutôt bien fonctionné pour les établissements ciblés. Malheureusement, les ressources dédiées aux activités de surveillance n'étaient pas suffisantes pour couvrir l'ensemble des conventions collectives ayant une disparité de traitement.

Dès lors, l'intégration d'une obligation de déposer un rapport après quatre années de mise en application de la Loi permettrait d'obtenir davantage de données probantes sur les conditions de travail des enfants au Québec. Notons que l'avis du CCTM (2022) de même que l'analyse d'impact réglementaire (ministère du Travail, 2023a) font tous deux états du manque de données pour pouvoir légiférer et évaluer l'impact potentiel de cette modification législative. La production d'un tel rapport permettrait également de pouvoir recueillir des données sur les changements et exceptions prévues à la loi et de proposer des rectifications législatives ou réglementaires au besoin. Finalement, le rapport pourrait aussi permettre de suivre des tendances en matière d'emploi et de droit du travail. Par exemple, faudrait-il

élargir les droits au travail (LNT, LSST et LATMP) pour couvrir les travailleuses et travailleurs de plateforme de moins de 16 ans comme des influenceurs ou ceux qui utilisent des plateformes de services pour les services de garde ou de promenade de chien ?

Ensuite, lorsque la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant les normes du travail* a été adoptée en 1999, l'article 92.3 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) est venu introduire l'obligation que la Commission se dote d'un plan de surveillance pour l'application des normes du travail applicables à l'industrie du vêtement. Dans ce cas-ci, il n'y avait pas lieu de produire un portrait de la situation en amont puisque les établissements à superviser étaient circonscrits par le secteur d'activités. Le portrait fourni par la CNESST dans l'analyse d'impact réglementaire permet déjà d'identifier des secteurs où il est plus propice de retrouver des jeunes de 16 ans et moins et où les accidents de travail sont plus fréquents (ministère du Travail, 2023a). Dès lors, plutôt que d'attendre la production d'un premier rapport, comme ce fût le cas pour les clauses de disparité de traitement, pour débiter des activités de surveillance ciblées par la CNESST, l'ajout d'un tel article permettrait de surveiller des secteurs comme le commerce de détail, l'hébergement et la restauration ou des secteurs sur lesquels peu de données sont disponibles.

Recommandation 10 - Inclure l'article suivant au projet de loi 19 :

Le ministre du Travail doit, au plus tard le (*indiquer ici la date correspondant au quatrième anniversaire qui suit la sanction de la présente loi*), faire au gouvernement un rapport sur l'application de la présente loi. Ce rapport est déposé dans les 15 jours suivants devant l'Assemblée nationale si elle siège ou si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.

Recommandation 11 – Ajouter à la section II du chapitre IX de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) une obligation pour que la Commission se dote d'un programme adapté de surveillance pour l'application des normes du travail et de santé et sécurité applicables au travail des enfants de 16 ans et moins.

Au-delà du projet de loi 19

Comité interministériel jeunesse

L'un des aspects qui sont souvent revenus à différentes étapes du processus menant au projet de loi 19 est le manque de données probantes désagrégées sur la situation des jeunes de 16 ans et moins sur le marché du travail (CCTM, 2022 ; ministère du Travail, 2023a). À cela s'ajoute aussi la difficulté de pouvoir relier les données provenant de l'éducation avec celles étant liées à l'emploi. L'accès des données permettraient de mieux comprendre l'impact du travail dans les différentes sphères d'activités du jeune et les répercussions sur ce dernier.

La mise en place de politiques cohérentes et complémentaires en matière d'emploi, de famille et d'éducation est nécessaire pour favoriser le respect des lois concernant le travail des enfants (de Guzman Chorny et al, 2019). Pour y arriver, il faut avoir accès aux données. Par exemple, lorsque le projet de loi 19 sera adopté, certains jeunes vont peut-être se retrouver dans une situation plus précaire parce que leurs revenus de travail étaient nécessaires pour subvenir à leur besoin ou à ceux de leur famille. Dans ce cas-là, il serait pertinent de prévoir un programme d'aide aux revenus qui cibleraient les familles où des jeunes se retrouvent dans cette position.

Cela pourrait aussi être l'occasion d'évaluer la pertinence de créer des programmes d'éducation duals (c'est-à-dire alternance études-travail) qui pourraient favoriser la persévérance scolaire chez certains jeunes. Ce type de programme nécessite une coopération entre les instances du travail et le système de l'éducation. Il existe déjà des programmes de la sorte au Québec. Par exemple, le Projet d'apprentissage accru en milieu de travail (PAAMT) permet l'alternance travail-études. Toutefois ce programme cible une population plus âgée (jeunes adultes) et sa forme actuelle n'est pas adaptée pour les plus jeunes travailleuses et travailleurs (Gouvernement du Québec, 2021a).

Dans le cadre de la Stratégie jeunesse et du Plan d'action pour la jeunesse 2021-2024 (2021b), le secrétariat à la Jeunesse a déjà mis sur place un Comité interministériel jeunesse. Considérant le niveau élevé d'intersectorialité requis pour encadrer

adéquatement l'emploi chez les jeunes de 16 ans et moins, il serait pertinent de mandater ce comité pour mettre en place un plan d'action interministériel qui permettrait d'arrimer les données et les politiques dans le but de favoriser le développement, la santé et la sécurité du jeune.

Recommandation 12 - Que le Comité interministériel jeunesse soit mandaté pour mettre en place un plan d'action interministériel d'encadrement des jeunes de 16 ans et moins en emploi.

Former les jeunes en matière de SST

Un deuxième aspect dégagé dans le cadre de l'étude de ce projet de loi est la nécessité de former les jeunes pour être en mesure de bien reconnaître les risques physiques et psychosociaux auxquels ils sont confrontés et pour améliorer leurs connaissances quant à leurs droits au travail. Ce même constat émane aussi des travaux de recherche (voir CNEST, 2023b ; Beauregard et Dupéré, 2023). En ce qui a trait à la formation, les moyens des organisations pour développer des formations sont variables et il y a une pertinence à offrir une formation de base à l'ensemble des jeunes du Québec. Cela pouvant notamment améliorer et renforcer la littératie juridique. C'est d'ailleurs pour répondre à ce besoin que les programmes Kinga et de l'Escouade de prévention jeunesse ont été annoncés dans le Plan d'action 2021-2024 de la Stratégie jeunesse du gouvernement (Gouvernement du Québec, 2021b).

Pour l'instant les données disponibles concernent uniquement l'année 2021. Dans son rapport annuel, la CNEST (2022c) dévoilait que 447 écoles avaient participé au programme Kinga, sensibilisant ainsi 124 703 jeunes à la justice sociale, la santé, la sécurité et l'égalité. Mentionnons que le programme Kinga s'adresse aux jeunes du primaire et du secondaire et qu'il s'agit d'activités pédagogiques clés en main (CNEST, 2021). Donc, si l'on considère qu'il y a 2 731 établissements d'enseignement primaire et secondaire au Québec (BDSO, 2022), cela veut dire que seulement 16 % des écoles ont participé à l'initiative.

Bien que le développement du matériel pédagogique à l'intention des 16 ans et moins soit une bonne nouvelle, la grande limite du programme, dans sa forme actuelle, est qu'il est volontaire et qu'il n'y a pas d'activités obligatoires. En effet, une enseignante ou un enseignant pourrait choisir l'activité qu'il souhaite mettre en place avec ses étudiantes et étudiants. Or, la formation en santé et sécurité du travail intégrée dans les programmes scolaires pourrait à diminuer l'occurrence des accidents de travail chez les jeunes (Li et al., 2020).

En terminant sur le programme Kinga, il est pertinent de souligner qu'aucune information considérant le financement à travers le Plan d'action de la Stratégie jeunesse n'était disponible dans l'Étude des crédits budgétaires 2022-2023 pour la jeunesse (Secrétariat à la jeunesse, 2022). La seule information trouvée quant au financement de ce programme se situait dans le rapport des dépenses de la vice-présidence aux normes du Travail disponible dans les données fournies par la CNESST lors de l'étude des crédits du travail (CNESST, 2022d). Pour 2021, les dépenses dans le cadre du programme étaient de 100 000 \$. Si nous souhaitons atteindre l'ensemble des jeunes, il y aurait lieu de réviser le programme pour mettre en place des modules de formation obligatoire et d'augmenter le financement dédié que ce soit à travers le secrétariat à la Jeunesse ou le budget d'opérations de la CNESST.

Former les jeunes à l'école n'enlèvera pas les besoins de formation en emploi. Pour cet aspect, il serait pertinent de travailler avec les associations sectorielles, la Commission des partenaires du marché du travail ou le secrétariat à la Jeunesse pour développer et financer de la formation à l'intention des jeunes qui sont en emploi. En plus de développer des formations plus générales, une stratégie ciblée vers les secteurs où l'on retrouve davantage de jeunes, où les accidents de travail sont plus élevés ou qui sont visés par des exemptions (ex. entreprise familiale) pourrait être développée afin d'offrir de la formation spécifique pour répondre aux besoins des jeunes occupant ces emplois. Notons que le plan d'action 2021-2024 de la stratégie jeunesse annonce le programme Escouade prévention jeunesse qui vise les jeunes en emploi (Gouvernement du Québec, 2021b), mais il n'y a aucune mention sur les retombées du programme pour l'année 2021 dans le rapport annuel de la CNESST ou dans les études de crédits. Pour conclure, il devrait y avoir au minimum

une campagne de sensibilisation auprès des jeunes quant à leurs droits et obligations en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail.

Recommandation 13 - Bonifier l'offre de formations existantes et créer des formations à l'intention des jeunes pour les préparer à intégrer le marché du travail en toute sécurité.

Favoriser une culture santé et sécurité du travail

Finalement, si nous voulons améliorer la santé et la sécurité du travail des jeunes dans les milieux de travail, il faudra également mettre des efforts pour intégrer les parents, les employeurs, les collègues de travail et les enseignants dans la stratégie d'intervention. Bon nombre d'études montrent comment ces acteurs contribuent à renforcer l'adoption d'un comportement sécuritaire au travail chez les adolescents et les jeunes (Pek et al, 2017 ; Samano-Rios et al., 2019 ; Shankar et al, 2021 ; CNESST, 2023b ; Beauregard et Dupéré, 2023). À cet effet, il pourrait être pertinent de réaliser des campagnes de sensibilisation spécifiques à chacun de ces acteurs et de créer des outils pour les aider à éduquer les jeunes en matière de normes, de santé et de sécurité du travail. Cette recommandation se retrouvait d'ailleurs dans l'avis du CCTM (2022) de même que dans la recension réalisée pour la CNESST sur les jeunes de moins de 24 ans (CNESST, 2023b).

D'autre part, comme nous avons pu le voir dans les sections concernant la santé et sécurité du travail des jeunes de 16 ans et moins, la surveillance et la prise en considération des caractéristiques spécifiques à ce groupe sont des facteurs essentiels pour améliorer leur comportement en santé et sécurité du travail. En effet, l'attitude, le comportement et le type d'interaction entre le superviseur et l'apprenti sont tous des facteurs qui peuvent influencer le comportement du jeune (Lingard et al, 2022). Donc, il pourrait être pertinent de travailler avec les associations sectorielles paritaires où les jeunes forment une partie importante de la main-d'œuvre pour développer des formations sur l'encadrement de jeunes dans le milieu de travail. De telles formations pourraient aussi développer à l'intention des entreprises familiales qui sont exemptées de la loi, mais pour lesquelles ils demeurent des risques inhérents pour les enfants travaillant (Beauregard et Dupéré, 2023).

En terminant, réitérons que l'un des facteurs les plus importants pour favoriser l'adhésion des jeunes au comportement sécuritaire au travail est l'adoption de pratiques

saines et sécuritaires dans le milieu de travail. Si les milieux de travail dans lesquels les jeunes évoluent accordent une faible importance au respect des lois de santé et sécurité du travail, même si les jeunes connaissent les normes, ils pourront être portés à ne pas se conformer aux lois (Turner, Tucker et Kelloway, 2015 ; Grytnes et al, 2021). Comme le soulignent Grytnes et al (2021), si nous voulons améliorer la santé et sécurité des jeunes au travail, il faut améliorer la santé et sécurité de tous. D'où l'importance de développer une culture de santé et sécurité du travail forte et pérenne dans les organisations.

Recommandation 14 - Créer des formations et des campagnes de sensibilisation à l'intention des employeurs et des parents afin de favoriser une culture de travail saine et sécuritaire.

Conclusion

Pour conclure, les lois du travail ont été mises en place pour protéger les personnes qui évoluent sur le marché du travail. À l'heure actuelle, les jeunes de moins de 14 ans se retrouvent dans une position vulnérable sur le marché du travail et les lois en vigueur ne permettent pas de les protéger adéquatement. Bien que nous nous réjouissons des corrections que vient apporter le projet de loi 19 en matière d'encadrement du travail des enfants, l'absence de dispositions pour assurer la surveillance et la formation dans les milieux limitent la capacité du projet de loi 19 de produire l'effet escompté pour protéger les jeunes.

Dans un premier temps, l'intégration d'une obligation de surveillance pour la CNESST, de divulgation des accidents de travail impliquant des jeunes de 16 ans et moins de même que de restreindre l'accès à des emplois en agence qui sont peu surveillés pourra permettre d'améliorer les comportements dans les milieux de travail. Dans un deuxième temps, un renforcement des dispositions quant à l'offre de formation pourra aider à diminuer les risques d'accident chez les jeunes de 16 ans et moins. Dans un troisième temps, en intégrant des dispositions qui favorise la collecte de données probantes permettra aussi d'améliorer les dispositions législatives pour qu'elles protègent au mieux ces travailleuses et travailleurs vulnérables.

La qualité de l'encadrement du travail des enfants ne dépendra pas uniquement de dispositions législatives. À cet égard, les interactions entre les milieux et les politiques en emploi, travail, éducation, famille, santé et jeunesse sont déterminantes pour assurer l'épanouissement et le développement des jeunes dans des milieux sains et sécuritaires. Si l'on veut maximiser les bénéfices pour les jeunes, il est essentiel d'adopter une stratégie permettant d'intégrer des politiques cohérentes et complémentaires. D'autre part, la sensibilisation à cette réalité et aux droits applicables doit inclure l'ensemble des acteurs qui évoluent dans l'écosystème du jeune. Que ce soient les parents, les employeurs, les collègues ou les professeurs, tous contribuent au développement de l'enfant et influencent l'adoption d'un comportement sain et sécuritaire par le jeune. Le jeune doit être au cœur

des démarches d'où l'importance de l'intégrer de l'élaboration à la mise en application des politiques et programmes qui seront développés à son intention.

Bibliographie

Textes de loi

Code du travail, L.R.Q, c. C -27.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, R.L.R.Q., c. A-3.001

Loi sur les normes du travail, L.R.Q, c. N -1.1

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q, c. S -2.1

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, R.L.R.Q., c. A-3.001

Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, RLRQ, c. G-1.02

Projet de loi no 19, *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, 1ère session, 43^e législature (déposé le 28 mars 2023)

Projet de loi no 47, *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, 1^{ère} session, 36^e législature (sanctionnée 11 novembre 1999).

Projet de loi no 67, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement*, 1^{ère} session, 36^e législature (sanctionnée 20 décembre 1999).

Règlement sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1, r.3

Références générales

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ([2013](#)). *Associer les jeunes travailleurs à la SST*, E-Facts 78.

Banque de données des statistiques officielles sur le Québec ([2022](#)). *Nombre d'écoles, selon l'ordre d'enseignement et le réseau d'enseignement, Québec, années scolaires 2012-2013 à 2020-2021*.

Beauregard, N. et Dupéré, V. (2023). *Mémoire présenté dans le cadre du Projet de loi 19-Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, Chaire Myriagone, XX avril 2023.

Breslin, F. C., & Smith, P. ([2005](#)). *Age-related differences in work injuries: A multivariate, population-based study*. *American journal of industrial medicine*, 48(1), 50-56.

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM); ([2022](#)). *Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*, adopté le 8 décembre 2022, 94p.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ([2021](#)). *La CNESST dévoile son nouveau programme éducatif Kinga destiné aux jeunes*, 13 septembre 2021.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ([2022a](#)). *Lésions acceptées au dernier jour de février de l'année suivante - Données sur l'âge observées au 30 juin 2022 suite à un contrôle de qualité au printemps 2022*.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ([2022b](#)). *Rapport annuel de gestion 2021*, 9 juin 2022, 156p.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ([2022c](#)). *Accident grave d'un jeune travailleur au Village Vacances Valcartier : la CNESST dévoile les conclusions*, 15 décembre 2022.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ([2022d](#)). *Réponses aux demandes de renseignements particuliers du troisième groupe d'opposition. Étude des crédits 2022-2023*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2023a). *Demande d'accès à l'information 226982 - Données et documents relativement aux camps de jours pour les années 2000 à 2022.*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2023b). *Demande d'accès à l'information 2330512 - Copie de la revue de littérature : les enjeux de santé et sécurité du travail chez les jeunes (CNESST : Québec, CS-001213, 84 pages).*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2023c). *Demande d'accès à l'information 2330513 - Statistiques relatives à l'Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec publié le 13 octobre 2022.*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2023d). *Portrait léSIONNEL des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins, 2021.*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2023e). *Indemnité de remplacement du revenu.*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2023f). *Calcul du taux personnalisé 2023 -guide de l'employeur, Santé et sécurité du travail,38p.*

Côté, J-F. (2008). *Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action concernant les disparités de traitement*, Direction de la recherche, de la planification et de la prévention, Commission des normes du travail, 59p.

de Guzman Chorny, N., Raub, A., Earle, A., & Heymann, J. (2019). *The state of child labor protections in 193 countries: Are countries living up to their international commitments?*. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(7/8), 609-626.

Dragano, N., Barbaranelli, C., Reuter, M., Wahrendorf, M., Wright, B., Ronchetti, M., ... & Iavicoli, S. (2018). *Young workers' access to and awareness of occupational safety and health services: Age-differences and possible drivers in a large survey of employees in Italy*. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1511.

Force Jeunesse (2021). *Mémoire présenté dans le cadre du Projet de loi 59 Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, Force Jeunesse, 20 janvier 2021.

Gesualdi-Fecteau, D., & Vallée, G. (2017). *La mise en œuvre de la Loi sur les normes du travail: étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail*. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11(1), 4-31.

Gesualdi-Fecteau, D., Cox, R., Bernier, J., Lippel, K. et Vallée, G. (2021). *De la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses d'agence*, *Le Devoir*, 26 mars 2021.

Gouvernement du Québec (2023). *Analyse d'impact réglementaire — Projet de loi sur l'encadrement du travail des enfants*, ministère du Travail, 28 février 2023, 28 p.

Gouvernement du Québec (2021a). *Rapport d'évaluation - Projets d'apprentissage accru en milieu de travail (PAAMT)*.

Gouvernement du Québec (2021b). *Je suis le Québec, le Québec c'est nous*, Plan d'action jeunesse 2021-2024, 80p.

Grytnes, R., Nielsen, M. L., Jørgensen, A., & Dyreborg, J. (2021). *Safety learning among young newly employed workers in three sectors: A challenge to the assumed order of things*. *Safety science*, 143, 105417.

International Labour Organisation. (2018). *Improving the Safety and Health of Young Workers*. 2018.

Laberge, M., & Ledoux, E. (2011). *Occupational health and safety issues affecting young workers: A literature review*. *Work*, 39(3), 215-232.

Li, J., Pang, M., Smith, J., Pawliuk, C., & Pike, I. (2020). *In search of concrete outcomes—A systematic review on the effectiveness of educational interventions on reducing acute occupational injuries*. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6874.

Lingard, H., Zhang, R. P., LaBond, C., Clarke, J., & Doan, T. (2022). *Situated Learning: How Interactions with Supervisors Shape Construction Apprentices' Safety Learning and Practice*. *Journal of Construction Engineering and Management*, 148(10), 04022107.

Ministère du Travail et Commission des normes du travail (2004). *Rapport sur l'application de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, 28 décembre 2004, 36p.

Ministère du Travail (2011). *Taux du salaire minimum au Canada 1985-1999*.

Ministère du Travail (2023a). *Analyse d'impact réglementaire – Projet de loi sur l'encadrement du travail des enfants*, 28 février 2023, 28p.

Ministère du Travail (2023b). *Hausse du salaire minimum à compter du 1er mai 2023 - Jean Boulet annonce une hausse du salaire minimum de 1,00 \$ l'heure*, 18 janvier 2023.

Organisation internationale du travail (1973). C138 — *Convention (no 138) sur l'âge minimum*.

Organisation internationale du travail (2023). *Ratifications de C138 — Convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973*.

Peng, L., & Chan, A. H. (2019). *A meta-analysis of the relationship between ageing and occupational safety and health*. *Safety science*, 112, 162-172.

Pek, S., Turner, N., Tucker, S., Kelloway, E. K., & Morrish, J. (2017). *Injunctive safety norms, young worker risk-taking behaviors, and workplace injuries*. *Accident Analysis & Prevention*, 106, 202-210.

Samano-Rios, M. L., Ijaz, S., Ruotsalainen, J., Breslin, F. C., Gummesson, K., & Verbeek, J. (2019). *Occupational safety and health interventions to protect young workers from hazardous work—A scoping review*. *Safety science*, 113, 389-403.

Secrétariat à la jeunesse (2022). *Réponses aux demandes de renseignements généraux et réponses aux demandes de renseignements particuliers de l'opposition officielle et du troisième groupe d'opposition. Étude des crédits 2022-2023*, 27 avril 2022.

Shankar, V., Runyan, C. W., Harpin, S. B., & Lewko, J. (2021). *Perspectives of parents of working adolescents in Ontario, Canada*. *BMC public health*, 21, 1-7.

Turner, N., Tucker, S., & Kelloway, E. K. (2015). *Prevalence and demographic differences in microaccidents and safety behaviors among young workers in Canada*. *Journal of safety research*, 53, 39-43.