



Centrale des syndicats  
du Québec

Centralisons  
nos forces

---

## **Mémoire sur le projet de loi n° 19 : Loi sur l'encadrement du travail des enfants**

**Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des  
consultations particulières sur le projet de loi n° 19, Loi sur l'encadrement  
du travail des enfants**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Avril 2023

*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 215 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ-CSQ, l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## Introduction

Le présent mémoire fait suite au dépôt du projet de loi n° 19 : Loi sur l'encadrement du travail des enfants. Nous croyons qu'il arrive à point, car le marché du travail traverse actuellement une période de turbulence en raison d'une importante pénurie de main-d'œuvre qui touche notamment les commerces, les restaurants et les lieux d'hébergement<sup>1</sup>. Conséquemment, nous constatons que de plus en plus d'employeurs embauchent des jeunes et pensons que le moment est donc tout indiqué pour mener une réflexion à ce sujet.

Les travaux du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) ont fait ressortir que, si l'on se compare aux autres provinces, le Québec est à la traîne relativement à l'encadrement du travail des enfants<sup>2</sup>. Or, cette situation soulève des enjeux, notamment pour leur santé et leur sécurité au travail, mais aussi à l'égard de la persévérance et de la réussite scolaires.

Nous reconnaissons qu'il y a des éléments positifs et certains avantages pour les jeunes à travailler durant l'année scolaire<sup>3</sup> :

- Développer leur sens des responsabilités, de l'organisation et de l'autonomie;
- Apprendre à connaître le monde du travail;
- Mieux cerner leurs intérêts professionnels;
- Se sentir valorisés;
- Disposer d'une plus grande autonomie financière.

Toutefois, le défi est de trouver un juste équilibre afin de s'assurer, comme société, que nos jeunes peuvent s'insérer sur le marché du travail sans compromettre leur santé ou leur sécurité, ou encore l'obtention de leur diplôme d'études secondaires qui est si essentiel dans l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle.

Or, le projet de loi n° 19 qui nous est présenté nous apparaît comme un bon pas dans cette direction. Conséquemment, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) est très en faveur de ce projet de loi. Ayant participé avec intérêt aux travaux du CCTM sur le sujet, nous sommes heureux de constater qu'il reprend les paramètres principaux qui ont fait l'objet d'un consensus entre les associations patronales et les

---

<sup>1</sup> DÉSAUTELS, Michel, et Alexis GACON (2022). « De plus en plus d'enfants au travail au Québec », *Désautels le dimanche*, [Webradio] (22 mai). [ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/desautels-le-dimanche/segments/reportage/403238/augmentation-nombre-jeunes-travailleurs-au-quebec-alexis-gacon].

<sup>2</sup> COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2022). *Avis du CCTM sur le travail des enfants au Québec*, annexe 5. On constate que plusieurs provinces imposent un âge minimum et un nombre d'heures maximum par semaine durant la période de fréquentation scolaire.

<sup>3</sup> QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL (1998). *Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec*, [En ligne] (26 janvier), 25 p. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\_travail/travail\_enfants/enfants.pdf].

centrales syndicales. De plus, nous ferons quelques recommandations pour le bonifier.

Aussi, précisons qu'il importe de saisir l'ampleur du phénomène du travail des enfants, mais également de faire un bref historique relativement au débat sur le travail des enfants au Québec qui a eu lieu à la fin des années 90, et nous traiterons des enjeux liés au travail des enfants.

## **Portrait statistique du travail des jeunes**

Le phénomène du travail des enfants est en hausse au Québec et au Canada. Une enquête menée par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) faisait ressortir que 60 % des jeunes de 13 ans avaient un emploi en 2019<sup>4</sup>. Une autre étude sur la population active, de Statistique Canada<sup>5</sup>, fait ressortir que le pourcentage au Québec de jeunes entre 15 et 19 ans qui occupent un emploi est passé de 21,5 % en 1997 à environ 38 % en 2017. C'est le taux le plus élevé parmi les provinces canadiennes.

Aussi, la même étude montre que les jeunes de 15 à 19 ans consacrent également davantage d'heures au travail qu'auparavant durant l'année scolaire. Ainsi, la proportion de ceux travaillant plus de 15 heures par semaine est passée de 35 %, en moyenne, durant les années 1980 à 45 % dans les années 2000. D'ailleurs, 7 % de ces jeunes travaillaient 25 heures et plus.

Selon une autre étude de l'Institut de la statistique du Québec, et comme l'illustre la figure 1, en 2016-2017, 45,6 % des élèves de secondaire 1 exercent un emploi rémunéré, et ce taux s'élève à 63 % pour les élèves de secondaire 5<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2019). *Entrée précoce sur le marché du travail à 13 ans et répercussions sur la SST des jeunes occupant un emploi à 15 ans*, [En ligne], 89 p. [[irsst.qc.ca/media/documents/PublIRSST/R-1059.pdf?v=2023-04-13](https://irsst.qc.ca/media/documents/PublIRSST/R-1059.pdf?v=2023-04-13)].

<sup>5</sup> STATISTIQUE CANADA (2022). *Enquête sur la population active (EPA)*, [En ligne]. [[statcan.gc.ca/fr/enquete/menages/3701](https://statcan.gc.ca/fr/enquete/menages/3701)].

<sup>6</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). *L'Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire (EQSJS)*, [En ligne]. [[statistique.quebec.ca/fr/enquetes/eqsjs#section\\_1](https://statistique.quebec.ca/fr/enquetes/eqsjs#section_1)].

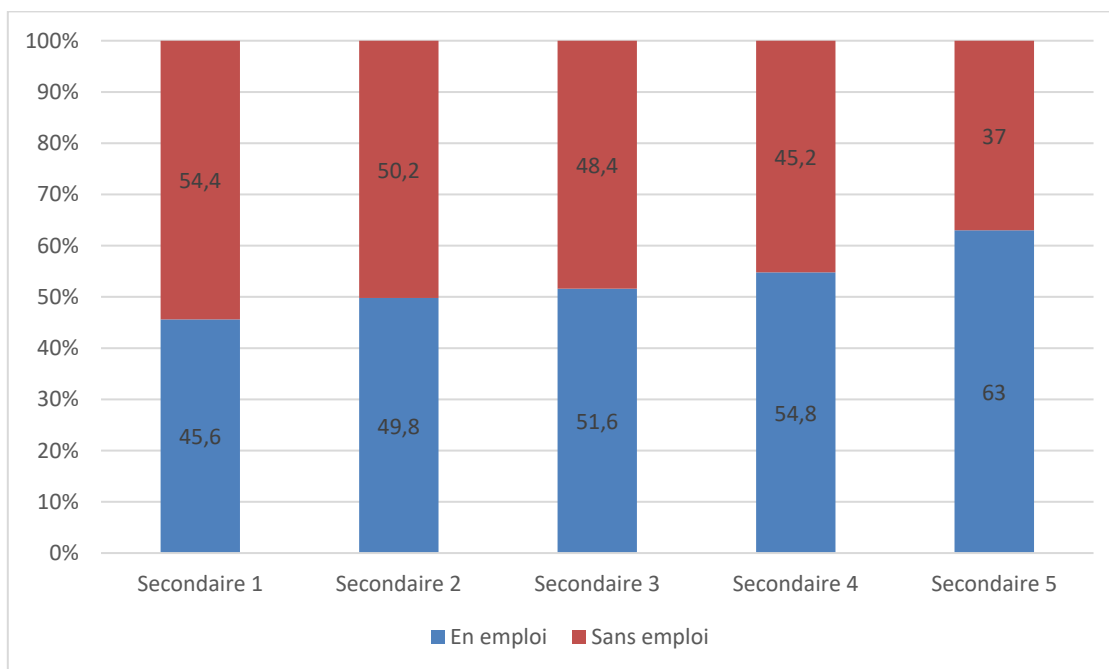


Figure 1 – Statut d'emploi des élèves du secondaire durant l'année scolaire, selon l'année d'enseignement, Québec 2016-2017.

Source : Institut de la statistique du Québec.

Ces données montrent que le phénomène du travail des enfants est en progression non seulement en nombre absolu de jeunes qui travaillent, mais aussi en nombre d'heures par semaine.

Voyons maintenant où nous en sommes relativement à l'encadrement du travail des enfants au Québec.

## Bref historique du débat concernant le travail des enfants au Québec

Comme mentionné en introduction, des réflexions sur le travail des enfants ont eu lieu, au Québec, à la fin des années 90. À l'époque, fait plutôt inusité, la Centrale de l'enseignement du Québec (notre appellation à ce moment-là) avait convenu d'une politique commune<sup>7</sup> avec le Conseil du patronat. Sur la base du dialogue social, nous nous étions mis d'accord pour encadrer le travail des enfants, notamment sur les paramètres suivants :

<sup>7</sup> CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC et CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (1996). *Politique concernant le travail des jeunes*, [En ligne] (septembre). [in-terre-actif.com/trousse1/texte9.html]. Elle est jointe à l'annexe I du présent mémoire.

- Engagement des employeurs à ne pas embaucher une ou un jeune de moins de 13 ans;
- Maximum de 15 heures par semaine pour les 16 ans et moins pendant l'année scolaire;
- Maximum de 2 heures par jour, les jours de classe, et de 7 heures pour les autres jours;
- Interdiction de faire travailler une ou un jeune entre 21 heures 30 et 6 heures le lendemain.

Le ministère du Travail avait produit un document de réflexion sur le sujet par la suite<sup>8</sup>. Le ministre du Travail de l'époque a également demandé un avis au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur les recommandations contenues dans ce document de réflexion, et le Conseil avait alors notamment recommandé<sup>9</sup> :

- D'établir à 13 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi;
- D'interdire à un employeur de faire effectuer plus de 15 heures de travail à une ou un enfant de moins de 15 ans;
- D'interdire à un employeur de faire effectuer plus de 20 heures par semaine à une ou un enfant de 15 ou 16 ans.

Malheureusement, le tout n'a pas eu de suite, tant pour ce qui est de l'âge minimal qu'en ce qui concerne la durée maximale du travail par semaine durant la période de fréquentation scolaire. Les principales mesures adoptées furent, notamment, d'exiger l'autorisation d'un parent pour faire travailler une ou un enfant de moins de 14 ans et d'interdire le travail de nuit entre 23 heures et 6 heures le lendemain<sup>10</sup>. Et c'est là que nous en sommes, encore aujourd'hui, sur le plan législatif.

Autre temps, autre lieu. Le ministre actuel a demandé un nouvel avis au CCTM sur la question, ayant été rendu public en 2022<sup>11</sup>, et a fait plusieurs recommandations. Notamment, d'établir un âge minimum de 14 ans pour occuper un emploi, sauf

---

<sup>8</sup> QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL (1988). *Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec* (26 janvier).

<sup>9</sup> QUÉBEC. CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (1998). *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le document de réflexion sur le travail des enfants au Québec* (19 mars).

<sup>10</sup> QUÉBEC (2023). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 14 mars 2023*, section VI,2, articles 84.2 à 84.7 inclusivement, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1].

<sup>11</sup> QUÉBEC. COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2022). *Avis du CCTM sur le travail des enfants au Québec*, annexe 5, [En ligne] (décembre), 94 p. [google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiN96e87qb-AhVLjlkEHY2DC0QQFnoECAgQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.travail.gouv.qc.ca%2Ffileadmin%2Ffichiers%2FDocuments%2Fcctm%2FAvis%2FAV\_travail-enfants\_MTRAV.pdf&usg=AOvVaw1GN0Kx0wzr85sQe1tMHGqg].

exception, et de limiter le nombre d'heures par semaine à une ou un jeune assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire.

Voyons maintenant ce qui est proposé dans le projet de loi n° 19.

## Projet de loi n° 19

Nous sommes parfaitement en accord avec ce qu'a répété, à plusieurs reprises, le ministre Jean Boulet en disant « que la place d'un jeune est à l'école et qu'il ne faut pas que la pénurie de main-d'œuvre devienne un prétexte pour embaucher des jeunes<sup>12</sup> ».

C'est donc avec satisfaction que nous accueillons les 2 mesures phares du projet de loi n° 19 :

- L'interdiction pour un employeur de faire effectuer un travail par une ou un enfant de moins de 14 ans, sauf exception<sup>13</sup>;
- L'interdiction pour un employeur de faire travailler une ou un enfant plus de 17 heures par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi, sauf pour les périodes de plus de 7 jours pendant lesquelles l'enfant ne reçoit aucun service éducatif<sup>14</sup>.

Notre position de départ était de 15 heures, soit la limite que nous avons fixée en 1996 avec le Conseil du patronat du Québec. Toutefois, nous nous rallions aux recommandations contenues dans l'avis du CCTM de 2022 et sommes satisfaits du consensus qui s'y trouve.

---

<sup>12</sup> DÉSAUTELS, Michel, et Jean BOULET (2022). « Travail des enfants au Québec : entrevue avec Jean Boulet », *Désautels le dimanche*, [Webradio] (5 juin). [ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/desautels-le-dimanche/segments/entrevue/404065/quebec-encadrement-travail-enfant-ministre-jean-boulet].

<sup>13</sup> QUÉBEC (2023). *Projet de loi n° 19 : Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, art. 2, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 43<sup>e</sup> législature, 1<sup>re</sup> session. [assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique\_187745&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz].

<sup>14</sup> QUÉBEC (2023). *Projet de loi n° 19 : Loi sur l'encadrement du travail des enfants*, art. 3, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec, 43<sup>e</sup> législature, 1<sup>re</sup> session. [assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique\_187745&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vlv9rjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz].

Nous sommes également en accord avec l'article 4 du projet de loi n° 19, qui prévoit des exceptions à l'interdiction de faire effectuer du travail par une ou un jeune de moins de 14 ans, celles-ci étant nommées à l'article 13<sup>15</sup>. Lors des travaux du CCTM, ces exceptions avaient été discutées, et il y a eu consensus concernant cette question entre les associations patronales et les centrales syndicales sur le type de travail qu'on pouvait raisonnablement faire effectuer par une ou un enfant de moins de 14 ans sans nuire à sa santé et à son intégrité physique et psychique. Il va sans dire, toutefois, qu'on doit maintenir la limitation du nombre d'heures prévues à l'article 3, et ce, afin de ne pas nuire à son cheminement scolaire. Le projet de loi n° 19 va d'ailleurs en ce sens.

Nous sommes tout aussi favorables aux avis de cessation d'emploi et aux délais prévus à l'article 16. Les délais sont plus courts que pour les travailleuses et travailleurs visés par la *Loi sur les normes du travail* et cela est logique, considérant qu'il est très peu probable qu'une ou un enfant de moins de 14 ans travaille pour un employeur depuis plus de 2 ans. Aussi, le délai de 2 semaines de préavis s'appliquant aux enfants ayant de 1 an à 2 ans de service continu nous apparaît cibler la grande majorité des situations, et un tel délai est très raisonnable.

Enfin, nous sommes en accord avec les articles 5 et 6 du projet de loi n° 19, qui prévoient des sanctions pénales aux employeurs qui ne respectent pas les obligations mentionnées précédemment (et dont les montants varient entre 600 \$ et 6 000 \$ pour une première infraction selon l'article 140.1 de la *Loi sur les normes du travail*) ou aux obligations stipulées à l'actuel article 140 de la *Loi sur les normes du travail*. Il va sans dire que l'imposition de ces amendes est essentielle pour dissuader les employeurs d'enfreindre les dispositions, et ce, au motif que des enjeux importants sont liés au travail des enfants. C'est d'ailleurs le prochain sujet sur lequel nous désirons attirer l'attention des parlementaires et qui fait en sorte que nous sommes en accord avec le projet de loi n° 19 dans son ensemble.

## **Les enjeux liés à la santé et à la sécurité du travail**

C'est avec cela en tête que nous ferons des propositions de bonification sur certains aspects de la santé et de la sécurité du travail.

Les articles 7 à 11 du projet de loi n° 19 visent la modification de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, et donnent l'obligation à tous les acteurs du milieu du travail de considérer la présence de jeunes travailleuses et travailleurs et de porter une attention particulière aux risques pouvant les affecter. Nous recevons agréablement la formulation choisie dans le projet de loi n° 19. Cependant, nous nous questionnons sur le choix fait de cibler seulement les travailleuses et les travailleurs âgés de 16

---

<sup>15</sup> Ces exceptions couvrent le secteur artistique, la livraison de journaux, le gardiennage, le travail au sein de l'entreprise familiale, le travail dans les OBNL à vocation sociale ou communautaire et les organismes de sport.



ans et moins. Est-ce que ce choix a été fait en lien avec l'obligation de fréquentation scolaire? À notre avis, cette attention particulière devrait viser les travailleuses et les travailleurs de moins de 18 ans, car, comme le montre la figure 2, l'augmentation des accidents du travail est de l'ordre d'environ 25 % chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 17 ans, entre 2015 et 2021, augmentation plus importante que celle observée chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 16 ans<sup>16</sup>.

Année	Nombre d'accidents				
	14 ans et moins	15 ans	16 ans	17 ans	Total
2012	13	43	209	583	848
2013	11	52	198	501	762
2014	12	43	169	424	648
2015	9	32	167	407	615
2016	10	44	177	417	648
2017	10	69	199	443	721
2018	22	63	244	487	816
2019	36	118	283	534	971
2020	44	104	276	535	959
2021	64	138	245	556	1003
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>706</b>	<b>2167</b>	<b>4887</b>	<b>7991</b>

Figure 2 – Nombre annuel d'accidents du travail en fonction de l'âge.

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

### Recommandation 1

La CSQ recommande de modifier les articles 7 à 11 du projet de loi n° 19 en remplaçant « âgés de 16 ans et moins » par « de moins de 18 ans » dans chacun des articles.

Les statistiques annuelles de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) de 2015 à 2021 brossent un portrait des lésions professionnelles acceptées chez les moins de 20 ans. On y remarque malheureusement que ce groupe d'âge est particulièrement touché, en pourcentage du nombre total de lésions par groupe d'âge, par certains sièges de lésions. Par exemple, les travailleuses et les travailleurs de moins de 20 ans ont subi un plus grand pourcentage de lésions à la tête que toutes les autres tranches d'âge chaque année, sauf une.

<sup>16</sup> Ce tableau nous a été expédié par la CNESST à la suite d'une demande d'accès à l'information. Ces données ont servi à produire le graphique de la page 89 de l'annexe 10 de l'*Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*.

Considérant les conséquences importantes d'une blessure à la tête, il y a lieu de se questionner sur le triste championnat que remportent les travailleuses et les travailleurs de moins de 20 ans alors qu'ils sont toujours dans une période importante de leur développement physique et psychique en plus d'être encore la plupart du temps dans un processus d'apprentissage de vie personnelle et professionnelle.

Également, les statistiques de la CNESST démontrent qu'un faible pourcentage de lésions professionnelles acceptées sont en lien avec des troubles psychologiques, comparativement à l'ensemble des lésions acceptées. À notre avis, cette sous-représentation des troubles psychologiques dans les statistiques s'explique par le fait que ces derniers ne répondent pas à la définition de blessures selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, d'où l'absence de présomption pour les événements ayant causé un accident du travail. Considérant la présence importante des risques psychosociaux dans les milieux de travail, cette absence de présomption pour ce type de lésions augmente les difficultés de les faire accepter. Face à de telles situations, il y a fort à parier que les jeunes travailleuses et travailleurs hésitent fortement à présenter une réclamation pour une lésion professionnelle en lien avec un trouble psychologique comme nous l'observons chez les travailleuses et les travailleurs plus expérimentés. Le projet de loi n° 19 ne comporte malheureusement pas d'élément permettant de croire le contraire.

Cela est d'autant plus important quand on considère l'effet du travail sur l'indice de décrochage scolaire. Il faut se rappeler que donner une priorité à un parcours éducatif est, essentiellement, un emploi à temps plein ou presque lorsque l'on additionne les périodes de formation, et les périodes requises pour les travaux obligatoires et la préparation aux différentes évaluations. L'ajout de périodes de travail, même si celles-ci sont inférieures à 17 heures par semaine, pourrait s'avérer une pression supplémentaire amenant une augmentation des effets des risques psychosociaux au moment où, au risque de nous répéter, la jeune travailleuse ou le jeune travailleur est dans une période de développement personnel importante.

Cette pression est un élément qui pourrait réduire grandement les aspects bénéfiques du travail pour une ou un enfant au point de les rendre négatifs. De là l'importance d'équilibrer la vie professionnelle, la vie scolaire et la vie personnelle adéquatement, mais aussi de s'assurer que le milieu de travail demeure un environnement propice au développement positif des jeunes travailleuses et travailleurs.

En revenant sur les articles 7 à 11 du projet de loi n° 19, nous remarquons que l'attention particulière vise la santé et la sécurité des jeunes travailleuses et travailleurs. Encore une fois, nous saluons cette formulation, mais nous aurions préféré que le projet de loi n° 19 reprenne l'entièreté de l'expression utilisée dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, c'est-à-dire sans omettre « l'intégrité physique et psychique » des jeunes travailleuses et travailleurs. Cette formulation serait un

premier pas permettant la protection de la santé mentale des jeunes travailleuses et travailleurs.

### **Recommandation 2**

La CSQ recommande d'ajouter « l'intégrité physique et psychique » aux articles 7 à 11 du projet de loi n° 19.

Cependant, cela ne rendra pas plus facile pour les jeunes travailleuses et travailleurs de présenter et de faire accepter une réclamation en lien avec un trouble psychologique, car nous faisons face à une triple problématique :

1. L'absence de présomption rendant plus difficile de démontrer qu'un accident du travail s'est produit;
2. L'état de vulnérabilité d'une jeune travailleuse ou d'un jeune travailleur aux prises avec un trouble psychologique;
3. Le fait que la situation touche une jeune travailleuse ou un jeune travailleur avec peu d'expérience de vie personnelle et professionnelle.

Si, avec le projet de loi n° 19, les employeurs doivent porter une attention particulière aux risques pouvant affecter les jeunes travailleuses et travailleurs, il pourrait en être de même lors du traitement des réclamations en lien avec des troubles psychologiques par le personnel de la CNESST, spécifiquement en ce qui a trait aux réclamations déposées par de jeunes travailleuses et travailleurs.

La sensibilisation et la formation des personnes devant traiter ces dossiers à la CNESST pourraient contribuer à corriger une faiblesse du système actuel en ce qui concerne l'acceptation d'un dossier en lien avec un trouble psychologique qui, rappelons-le, doit être préparé et défendu par une personne dont les capacités à le faire sont déjà affaiblies. Si, pour les jeunes travailleuses et travailleurs, un parcours adapté à ces situations était mis en place, cela permettrait non seulement de faciliter l'acceptation des dossiers, mais également de réduire grandement la gravité, la récurrence et la durée des problématiques développées. Il va sans dire que l'effet sur les autres sphères de la vie de la jeune travailleuse ou du jeune travailleur, personnelle et scolaire, en serait grandement diminué, évidemment.

### **Recommandation 3**

La CSQ recommande de sensibiliser et de former les employées et employés de la CNESST devant traiter les dossiers impliquant des jeunes travailleuses et travailleurs en lien avec des troubles psychologiques et de mettre en place des mesures permettant de faciliter le processus d'acceptabilité des lésions professionnelles en lien avec des troubles psychologiques.

## Les enjeux liés à la réussite et à la persévérance scolaires

Notre appui au projet de loi n° 19 réside en grande partie dans le fait que, pour nous, ce dernier représente une forme de reconnaissance de notre responsabilité collective en matière de réussite, de persévérance et de lutte contre le décrochage. Ce qu'il cherche à faire, c'est trouver un équilibre entre le temps consacré aux études et celui réservé au travail, afin que les jeunes puissent tirer le plus de bienfaits possible de ces deux sphères de leur vie.

Il est toutefois nécessaire d'affirmer que la poursuite des études et l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification sont ce qui doit primer. Nous avons la responsabilité collective de nous assurer que chaque jeune est outillé adéquatement pour mener sa vie personnelle et professionnelle au mieux. Les jeunes qui abandonnent leurs études pour intégrer le marché du travail sont souvent les premiers à perdre leur emploi au gré de l'évolution du marché du travail; à titre d'exemple : la pénurie de main-d'œuvre, l'automatisation des emplois. Il leur est aussi plus difficile de changer d'emploi ou de progresser dans leur carrière<sup>17</sup>.

Par ailleurs, les répercussions économiques et sociales du décrochage scolaire pour la société sont bien connues. De manière générale, il en résulte un accroissement des inégalités. Les personnes ayant décroché ont des revenus d'emploi inférieurs à ceux des personnes ayant obtenu leur diplôme d'études secondaires. Elles sont particulièrement touchées par la précarité et la pauvreté. Sur le plan économique, le décrochage prive la société de travailleuses et de travailleurs puisque c'est le tiers des décrocheuses et décrocheurs qui ne participe pas au marché du travail. Des coûts plus élevés d'assistance sociale, de soins de santé liés à la criminalité sont associés au décrochage. Sur le plan de la participation citoyenne, on observe que les personnes qui n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires ont moins tendance à voter<sup>17</sup>. Ce sont là un ensemble de raisons qui militent en faveur d'un message clair selon lequel « la place des jeunes est à l'école », pour reprendre les propos du ministre du Travail.

Le dépôt du projet de loi n° 19 représente donc un apport significatif à cette volonté d'encourager la réussite et la persévérance scolaires. Nous nous rallions au consensus du CCTM, malgré le fait qu'une étude a fait ressortir que le cumul du travail et des études aurait des impacts négatifs sur la santé et la performance scolaire, à partir de 15 à 20 heures de travail par semaine<sup>18</sup>. De plus, nous

---

<sup>17</sup> CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN, RÉSEAU RÉUSSITE MONTRÉAL et REGROUPEMENT DES CÉGEPS DE MONTRÉAL (2019). *Persévérance scolaire et conciliation études travail*, [En ligne], 95 p.

[ccmm.ca/~media/Files/News/Studies/2019/Etude\_Conciliation\_travail\_etudes\_FR.pdf?la=fr].

<sup>18</sup> DUMONT, Michelle. (2007). « Le travail à temps partiel durant les études chez les élèves du secondaire – Impacts sur leur adaptation scolaire et psychosociale », *Éducation et francophonie*, [En ligne], vol. 35, n° 1, (printemps), p. 161-181. [erudit.org/fr/revues/ef/2007-v35-n1-ef06096/1077960ar.pdf].

constatons, en examinant la figure 3, que le risque de décrochage augmente avec le nombre d'heures travaillées<sup>19</sup>.

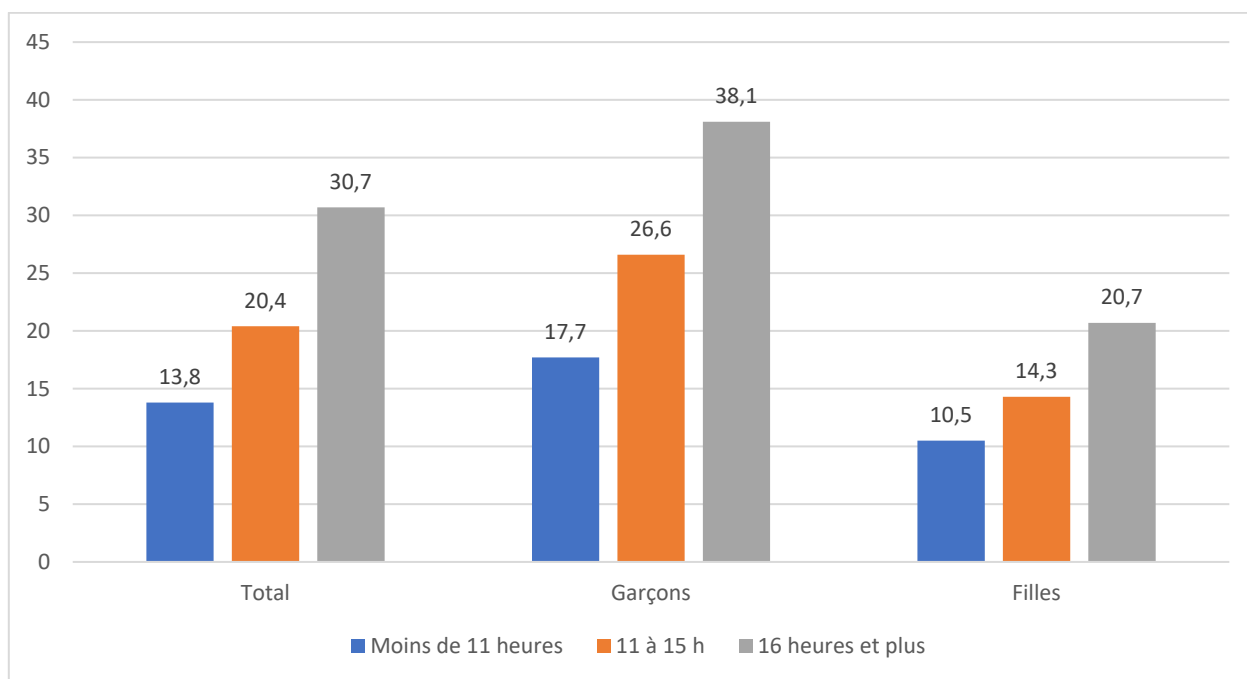


Figure 3 – *Indice de décrochage scolaire selon le nombre d'heures travaillées par semaine et le sexe, élèves du secondaire en emploi durant l'année scolaire, Québec, 2016-2017.*

Source : DUMONT, Michelle. (2007). « Le travail à temps partiel durant les études chez les élèves du secondaire – Impacts sur leur adaptation scolaire et psychosociale », *Éducation et francophonie*, vol. 35, n° 1, (printemps), p. 161-181.

La même étude démontre qu'un nombre d'heures travaillées chez les jeunes durant leurs études est associé à une perception plus négative de leur état de santé en général, donc à une augmentation du stress, de l'anxiété et de la détresse psychologique ainsi qu'à une diminution de la durée du sommeil.

<sup>19</sup> DUMONT, Michelle. (2007). « Le travail à temps partiel durant les études chez les élèves du secondaire – Impacts sur leur adaptation scolaire et psychosociale », *Éducation et francophonie*, [En ligne], vol. 35, n° 1, (printemps), p. 161-181. [erudit.org/fr/revues/ef/2007-v35-n1-ef06096/1077960ar.pdf]. L'indice de décrochage scolaire a été élaboré par Michel Janosz et a fait l'objet de validation scientifique. On peut donc s'y fier pour prédire les risques de décrochage.

## **Un apport supplémentaire : la formation des jeunes travailleuses et travailleurs**

Nous aimerions ajouter un point qui n'a pas fait l'objet de débat durant les travaux entourant la publication de l'avis du CCTM de 2022 et que nous jugeons fort pertinent. Deux provinces canadiennes, soit la Saskatchewan et le Manitoba, ont introduit des dispositions légales pour faire en sorte que les jeunes travailleuses et travailleurs de 14 et 15 ans puissent suivre une formation disponible en ligne et qu'ils réussissent un examen avec une note de passage de 75 % pour pouvoir être embauchés<sup>20</sup>. Cette formation porte notamment sur le travail en lui-même, les comportements acceptables au travail, les normes minimales (salaires, horaires, etc.), les attentes des employeurs, des notions de santé et de sécurité au travail incluant le harcèlement et les recours possibles. Bref, la formation est complète et touche tout ce qu'une jeune travailleuse ou un jeune travailleur doit savoir pour amorcer sa vie au travail. Une fois le cours réussi, la ou le jeune reçoit du ministère du Travail un « certificat d'achèvement ». Par conséquent, l'employeur se voit interdire l'embauche d'une jeune travailleuse ou d'un jeune travailleur de 14 ou 15 ans qui n'a pas obtenu ce certificat.

Nous trouvons cela innovateur et nous pensons que le Québec pourrait suivre cette voie. Nous sommes convaincus qu'une telle approche aurait pour effet de réduire grandement les risques d'accidents du travail, de permettre aux jeunes de se familiariser avec le travail, tant en ce qui concerne les conditions que pour ce qui est des attentes des employeurs, et d'être au fait des normes minimales liées aux conditions de travail comme les salaires, le temps de travail, etc. Quelle belle façon d'entrer sur le marché du travail!

### **Recommandation 4**

La CSQ recommande que le Québec rende obligatoire une formation destinée aux jeunes travailleuses et travailleurs de 16 ans et moins, et dont le contenu et les modalités sont inspirés de ce qui se fait en Saskatchewan et au Manitoba.

---

<sup>20</sup> SASKATCHEWAN (2017). *Cours du Certificat de préparation des jeunes travailleurs : guide et cahier d'exercices*, [En ligne].  
[publications.saskatchewan.ca/api/v1/products/88887/formats/105630/download];  
MANITOBA (2018). *Cours du Certificat de préparation des jeunes travailleurs : guide et cahier d'exercices*, [En ligne].  
[gov.mb.ca/labour/standards/asset\_library/pdf/YWRCC\_Guide\_and\_Workbook.fr.pdf].

## Conclusion

Nul doute que le marché du travail traverse une période de forte turbulence : la pénurie de travailleuses et de travailleurs dans l'ensemble de l'économie est un enjeu majeur. Toutefois, les enfants ne sont pas la seule solution. Et pour cause.

Considérant ce qui précède, les emplois qui vont se développer dans les prochaines décennies, avec l'apport du numérique et de l'intelligence artificielle, exigeront une main-d'œuvre compétente et très bien formée. Cela nécessite impérativement l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Dans ce contexte, nous ne pouvons pas, comme société, nous permettre d'échapper des élèves qui, en cours de route, ont préféré placer le travail en priorité afin de satisfaire des besoins de consommation ou de répondre à un appel à l'aide pressant des commerces et restaurants<sup>21</sup>. Mais nous sommes en même temps en accord avec l'idée d'amorcer progressivement une entrée sur le marché du travail à un jeune âge. L'équilibre est ici le mot clé, tout comme l'intérêt des enfants. Le projet de loi n° 19 limite à un maximum de 17 heures le nombre d'heures de travail par semaine, dont 10 heures du lundi au vendredi, et établit à 14 ans l'âge minimum pour l'effectuer. Nous sommes d'avis que les jeunes de moins de 13 ans n'ont pas encore la maturité nécessaire pour combiner efficacement travail et cheminement scolaire.

Nous encourageons donc le gouvernement à maintenir le cap sur ce qui nous a été présenté et à bonifier le projet de loi n° 19 afin d'assurer une meilleure santé et une meilleure sécurité à nos jeunes travailleuses et travailleurs. À cet effet, le gouvernement suit sa ligne directrice en affirmant que l'éducation est la première des priorités et que le Québec est fou de ses enfants!

---

<sup>21</sup> Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, le nombre de postes vacants demeure très élevé dans ces secteurs et dans lesquels les employeurs peuvent avoir recours à des enfants pour travailler. Référence : Les postes vacants au Québec au 4<sup>e</sup> trimestre de 2022.

## **Liste des recommandations**

### **Recommandation 1**

La CSQ recommande de modifier les articles 7 à 11 du projet de loi n° 19 en remplaçant « âgés de 16 ans et moins » par « de moins de 18 ans » dans chacun des articles.

### **Recommandation 2**

La CSQ recommande d'ajouter « l'intégrité physique et psychique » aux articles 7 à 11 du projet de loi n°19.

### **Recommandation 3**

La CSQ recommande de sensibiliser et de former les employées et employés de la CNESST devant traiter les dossiers impliquant des jeunes travailleuses et travailleurs en lien avec des troubles psychologiques et de mettre en place des mesures permettant de faciliter le processus d'acceptabilité des lésions professionnelles en lien avec des troubles psychologiques.

### **Recommandation 4**

La CSQ recommande que le Québec rende obligatoire une formation destinée aux jeunes travailleuses et travailleurs de 16 ans et moins, et dont le contenu et les modalités sont inspirés de ce qui se fait en Saskatchewan et au Manitoba.



Annexe I – Politique concernant le travail des jeunes – septembre 1996

# POLITIQUE

## CONCERNANT

### LE TRAVAIL DES JEUNES

#### **Art. 1 Champ d'application**

La présente politique, à laquelle l'adhésion est volontaire, vise les jeunes travaillant pour un ou plusieurs employeurs, à l'exception des travaux occasionnels (par exemple : garde d'enfants ou entretien de la pelouse du voisin) ou limités au cadre familial. Dans cette politique, le mot \*jeune + désigne une personne âgée de moins de 16 ans.

#### **Art. 2 Limite d'âge**

L'employeur s'engage à ne pas embaucher des enfants de moins de 13 ans.

#### **Art. 3 Nature du travail**

L'employeur s'engage, par la nature du travail confié, à ne pas porter atteinte à la santé, à la moralité ou au développement des jeunes.

#### **Art. 4 Conditions minimales de travail**

L'employeur s'engage à se conformer à la *Loi sur les normes du travail* lorsqu'il emploie des jeunes.

#### **Art. 5 Durée du travail**

L'employeur s'engage

- a) à ne pas faire travailler les jeunes de moins de 16 ans plus de 15 heures par semaine, pendant l'année scolaire;
- b) à respecter la limite de 2 heures de travail rémunéré par jour, par jeune, pendant les jours de classe, et de 7 heures durant les jours sans classe;

- c) à ne pas faire travailler les jeunes qui sont assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire pendant les heures de classe;
- d) à confier aux jeunes, autant que possible, un travail compatible avec le rythme variable de l'année scolaire, et particulièrement avec les périodes d'examen.

#### **Art. 6 Travail de nuit**

L'employeur s'engage à ne pas faire travailler les jeunes entre 21 h 30 et 6 h.

#### **Art. 7 Santé et sécurité du travail**

L'employeur s'engage

- a) à garantir aux jeunes des conditions de travail appropriées à leur âge et à exclure tout travail qui pourrait entraver leur développement physique ou psychologique;
- b) à prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger les jeunes contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- c) à s'assurer que les jeunes n'effectuent aucune activité qui, après évaluation, soit de nature à mettre en péril leur sécurité ou leur santé physique ou mentale.

#### **Art. 8 Protection**

L'adhésion à la présente politique ne peut avoir pour effet de réduire le niveau de protection dont bénéficient les jeunes au travail en vertu des lois en vigueur.

*Cette politique a été élaborée conjointement par la Centrale de l'enseignement du Québec et le Conseil du patronat du Québec*

