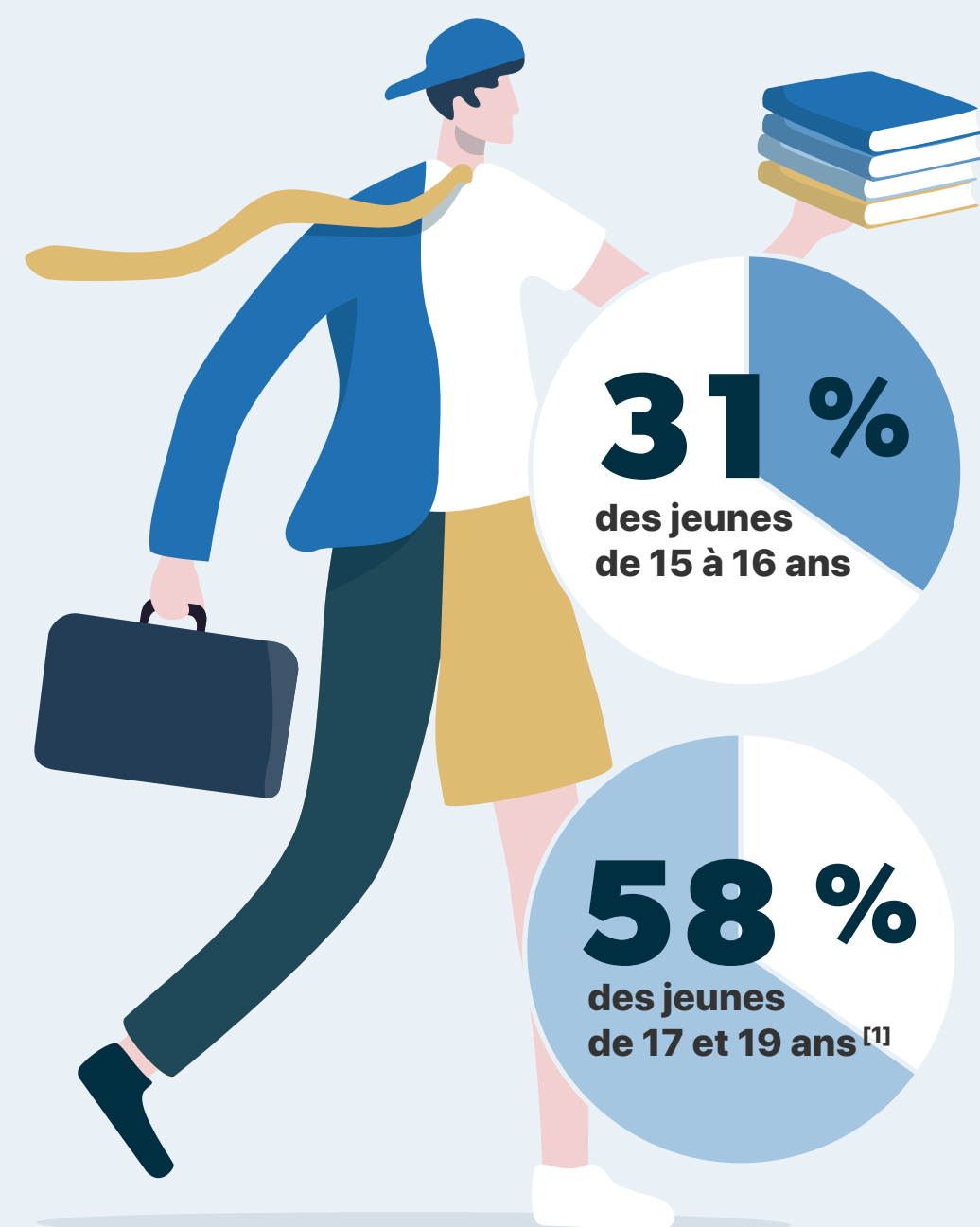


TRAVAIL DES JEUNES : UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE PARTAGÉE

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la question du travail des jeunes fait surface. Elle dévoile un enjeu social qui mérite une profonde réflexion de la part de toutes les parties concernées, afin d'assurer le bien-être et la réussite scolaire des jeunes.

ÉTAT DES LIEUX

Proportion des jeunes étudiants qui concilient travail-études :



Risques en santé et sécurité au travail



En 2020, le nombre de lésions chez les jeunes employés de 19 ans ou moins au Québec était de

2 875

En 2015, ce nombre était de 2 532.^[2]

Risque de décrochage scolaire au secondaire



21 % des garçons qui travaillent d'une à dix heures par semaine risquent de décrocher;

cette proportion grimpe à

41 %

chez ceux qui travaillent 21 heures ou plus.

Chez les filles, ces proportions varient de

13 % à 24 %^[3]

Santé mentale

La proportion de garçons du secondaire présentant un degré élevé de détresse psychologique et travaillant moins de 10 heures par semaine est de 12 %

et gonfle à

21 %

pour ceux qui travaillent au-delà de 21 heures.



Chez les filles, la proportion est de 27 % pour celles travaillant moins de 10 heures par semaine et de

34 %

pour celles qui travaillent au-delà de 21 heures.^[4]



^[1] INRS, 2021

^[2] CNEST, 2020

^[3] Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2017

^[4] Ibid.

QUE DIT LA LOI ?

Au Québec, il n'y a pas d'âge minimal requis pour occuper un emploi.

Moins de 14 ans :

les parents doivent fournir un consentement écrit à l'employeur.

Moins de 16 ans :

il n'est pas permis de travailler durant les heures de classe et il faut être à la maison entre 23 h et 6 h.

Moins de 18 ans :

il n'est pas permis de faire un travail qui :

- dépasse ses capacités.
- risque de compromettre son éducation, sa santé ou son développement physique ou moral.



TOUR D'HORIZON DES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE

Pour plusieurs jeunes, le travail constitue une manière de se développer, s'occuper, contribuer à la société, gagner un salaire pour leurs dépenses personnelles et parfois même de participer aux besoins du ménage. Toutefois, la priorité doit demeurer la poursuite de leurs études.

Lorsqu'elles embauchent des jeunes, surtout de très jeunes, les organisations doivent être exemplaires dans leurs pratiques de gestion. Elles doivent faire preuve d'une grande responsabilité sociale afin de les protéger, les sensibiliser et les encourager à la persévérance scolaire.



Par exemple :

• **Prévoir un aménagement responsable du temps de travail en considérant le calendrier scolaire et les besoins des jeunes :**

- Maintenir la discussion afin d'adapter l'horaire tout au long de l'année. Certaines périodes sont plus critiques que d'autres (ex. fin de l'année scolaire).

• **S'intéresser à ce qu'ils souhaitent faire dans la vie et les encourager dans la poursuite de leurs études jusqu'à l'atteinte de leurs objectifs scolaires.**

• **Prendre des engagements en matière de persévérance scolaire et les faire connaître aux jeunes :**

- Les gestionnaires et dirigeants tiennent un discours clair auprès des jeunes employés quant à l'importance de terminer leurs études.
- Souligner les succès académiques et l'obtention des diplômes.
- Mettre en place un programme de bourses de persévérance scolaire ou offrir une aide pour subvenir à une partie des frais de scolarité lorsqu'un jeune employé poursuit ses études.

• **Prévoir des mécanismes de rétroaction avec le jeune employé quant au succès de sa conciliation travail-études.**

• **Prévenir les accidents du travail, notamment en réduisant autant que possible les risques associés, en sensibilisant le jeune employé en la matière et en lui offrant une formation complète et adéquate pour son poste.**

PISTES D'ACTION SOCIÉTALE

Alors que le contexte est propice aux dérapages, la société doit envoyer un message clair quant à l'enjeu du travail chez les jeunes. L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés estime que la pratique devrait être mieux encadrée.

Des balises responsables devraient être mises en place pour restreindre le travail des jeunes afin de favoriser la persévérance scolaire et le développement des autres sphères de la vie qui forment la personnalité (vie sportive, sociale, culturelle, etc.). Les employeurs qui ont recours à cette main-d'œuvre devraient être soumis à des obligations rehaussées pour s'assurer qu'ils le font dans les règles de l'art.

Quelques pistes à considérer :



- Instaurer un maximum de 12 heures de travail par semaine en période scolaire pour les moins de 16 ans.

- Interdire pour les moins de 14 ans d'occuper des postes à haut risque pour la santé et la sécurité physique et psychologique.

- Obliger les organisations qui embauchent des jeunes de moins de 14 ans d'en faire rapport à la CNESST qui pourra, au besoin, accompagner l'organisation en la matière.

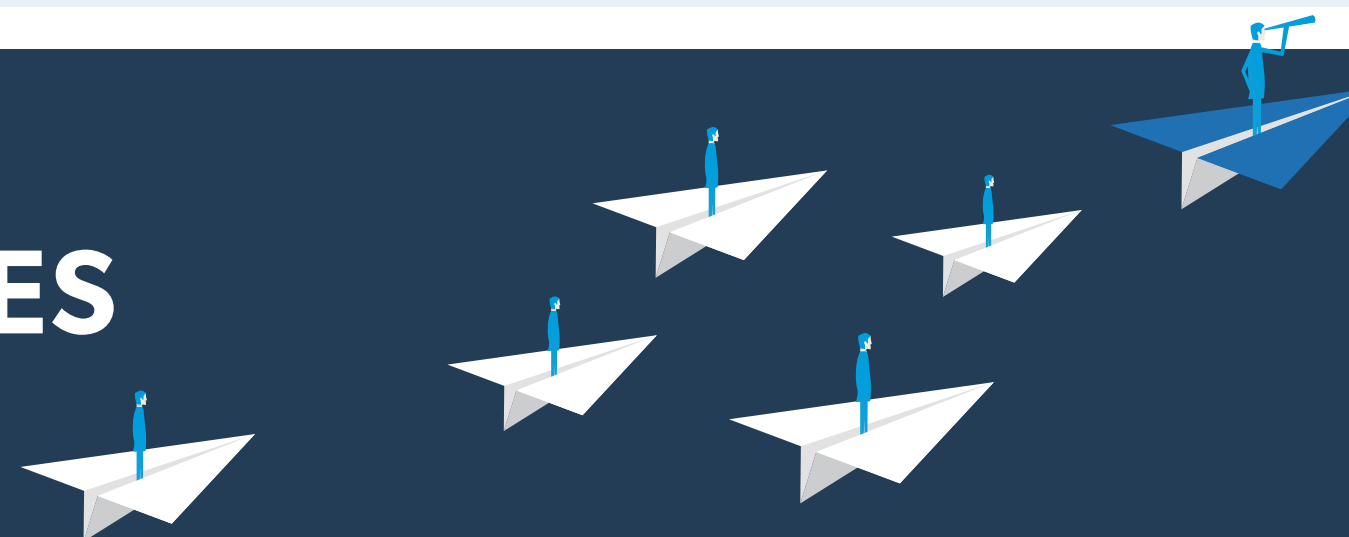
- Obliger les organisations assujetties à la loi sur les compétences (loi du 1 %) d'investir 2 % de la masse salariale des travailleurs de moins de 16 ans en formation auprès de ces derniers afin de contribuer positivement à leur développement.

- Grâce à des outils déployés par la CNESST, obliger l'employeur à prendre les moyens raisonnables pour informer dès l'embauche les travailleurs mineurs de leurs droits et des normes en matière de travail.

- Déployer une campagne de sensibilisation auprès des parents, des employeurs et du réseau scolaire sur leur rôle et responsabilités d'accompagnement des jeunes sur le marché du travail.

- Dresser un portrait statistique sur le travail des mineurs (nombre de travailleurs, nombre d'heures, localisation) et en rendre public le rapport pour être en mesure de comprendre la situation et d'orienter les actions futures.

QUELQUES OUTILS PRATIQUES POUR LES ORGANISATIONS



- [Guide de la CNESST : Jeunes travailleuses et travailleurs](#)
- [Les obligations à respecter pour un milieu de travail sain et sécuritaire](#)
- [Loi sur les normes du travail \(Articles 84.2 à 84.7\)](#)
- [CNESST – Travail des jeunes](#)