

COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

***AVIS DU CCTM CONCERNANT LE TRAVAIL DES ENFANTS
AU QUÉBEC***

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ LE 8 DÉCEMBRE 2022

TRANSMIS À

M. JEAN BOULET, MINISTRE DU TRAVAIL

Table des matières

1. PRÉSENTATION	4
Demande d'avis	4
Avis du CCTM du 8 juin 2022	4
Travaux du Sous-comité sur le travail des enfants	5
2. OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES : HISTORIQUE DES TRAVAUX	5
3. CONTEXTE JURIDIQUE	8
Contexte législatif québécois	8
Contexte législatif des autres provinces canadiennes	10
Contexte international	10
4. TRAVAUX DE 2022	11
Principes fondamentaux	11
Consultations des partenaires des milieux du travail et des autres acteurs intéressés de la société québécoise	11
L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés	11
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	12
Réseau québécois pour la réussite éducative	12
La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	13
Visions des partenaires du CCTM sur le travail des enfants	13
La durée du travail et la fréquentation scolaire	13
La santé et sécurité du travail	14
Les types de mesures d'encadrement du travail des enfants	14
Les données sur le travail des enfants	15
Les divers types d'emploi	16
5. RECOMMANDATIONS	16
Recommandation 1	17
Recommandation 2	17
Recommandation 3	18
Recommandation 4	18
Recommandation 5	18
Recommandation 6	18
6. CONCLUSION	19

ANNEXES	20
Annexe 1 – Demande d’avis	21
Annexe 2 – Avis du CCTM du 8 juin 2022	22
Annexe 3 – Composition du Sous-comité sur le travail des enfants et du Comité consultatif du travail et de la main-d’œuvre.....	30
Annexe 4 – Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d’œuvre sur le Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec (1998)	31
Annexe 5 – Comparatif législatif	34
Annexe 6 – Convention n° 138 sur l’âge minimum.....	44
Annexe 7 – Présentation de l’Ordre des conseillers en ressources humaines agréés	49
Annexe 8 – Présentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	63
Annexe 9 – Présentation du Réseau québécois pour la réussite éducative	70
Annexe 10 – Présentation de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail.....	82

1. PRÉSENTATION

Le présent avis a pour objet de répondre à la demande du ministre du Travail concernant le travail des enfants et l'âge légal pour travailler (Annexe 1).

L'enjeu du travail des enfants et de l'âge légal pour travailler apporte son lot de préoccupations et de réflexions. Il touche le monde de l'éducation et la persévérance scolaire. Il se retrouve également au cœur d'une situation économique de pénurie et rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activités. Finalement, mais non limitativement, il porte aussi sur les conditions dans lesquelles s'effectue le travail ainsi que la santé et la sécurité des enfants au travail.

Les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (ci-après « CCTM ») observent que les récents bouleversements du monde du travail, dont ceux entraînés par la pandémie, ont fait ressortir différents enjeux liés au travail, mais ont aussi rappelé aux milieux de travail l'importance d'un dialogue social continu pour aborder les appréhensions vécues, de part et d'autre, et rechercher les solutions les plus appropriées.

Demande d'avis

Le 1^{er} juin 2022, M. Jean Boulet, ministre du Travail, transmettait au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre une demande d'avis concernant le travail des enfants et l'âge légal pour travailler.

Dans la foulée des voix qui s'élèvent dernièrement quant au travail des enfants, j'ai demandé aux principales associations patronales et syndicales de me donner leur avis sur cet enjeu. J'estime que le Québec est mûr pour une réflexion sur celui-ci, considérant que les dernières modifications quant aux dispositions relatives au travail des enfants de la Loi sur les normes du travail remontent à 1999.¹

Avis du CCTM du 8 juin 2022

Le 8 juin 2022, en réponse à la demande d'avis du ministre, le CCTM produisait un avis préliminaire sur le travail des enfants (Annexe 2).

Considérant les enjeux soulevés par le travail des enfants et l'importance de cette question pour la société québécoise, les organisations syndicales et patronales membres du CCTM conviennent des recommandations suivantes en réponse à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

Recommandation 1

Les organisations syndicales et patronales membres du CCTM font consensus sur la nécessité d'entamer une réflexion approfondie sur le caractère adéquat de la législation québécoise actuelle quant au travail des enfants et à l'âge légal pour travailler.

¹ Extrait de la demande d'avis du 1^{er} juin 2022.

Recommandation 2

Les organisations syndicales et patronales membres du CCTM font consensus sur la nécessité de recueillir les opinions d'acteurs de la société québécoise sur ces enjeux afin d'alimenter leur réflexion et convenir d'une position commune.

Conclusion

Les organisations patronales et syndicales représentées au CCTM souhaitent s'assurer que le travail des enfants et des jeunes ne compromette, en aucun cas, leur éducation, ni ne nuise à leur santé ou à leur développement physique ou moral.²

Travaux du Sous-comité sur le travail des enfants

Un Sous-comité sur le travail des enfants, composé respectivement de quatre représentants syndicaux et patronaux a été mis sur pied (Annexe 3).

Le Sous-comité a tenu 6 séances de travail entre le 27 septembre et le 2 décembre 2022.

Afin de mener à terme ses travaux et conformément à la recommandation de l'avis préliminaire du 8 juin 2022 sur la nécessité de recueillir les opinions d'acteurs de la société québécoise, le Sous-comité a procédé à des consultations auprès de quatre différents groupes, c'est-à-dire l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Réseau québécois pour la réussite éducative et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Ces consultations ont notamment été l'occasion pour les membres de prendre connaissance des données les plus récentes sur le travail des enfants et des positions respectives des intervenants. Les présentations se sont avérées fort intéressantes, permettant d'apporter un éclairage utile sur la question du travail des enfants et de poser les bases pour les échanges subséquents des membres.

Les membres du Sous-comité et les membres du CCTM ont également eu l'occasion d'échanger entre eux sur les réalités du monde du travail qui leur sont propres et sur leurs préoccupations en lien avec le travail des enfants.

Le 8 décembre 2022, le présent avis a été présenté aux membres du CCTM qui ont fait consensus sur ses recommandations.

2. OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES : HISTORIQUE DES TRAVAUX

Les enjeux liés au travail des enfants ont déjà fait l'objet d'une réflexion par le ministère du Travail et le CCTM il y a près de 25 ans. Avant de présenter les éléments discutés dans le cadre du présent mandat, rappelons l'état des travaux de l'époque.

² Extrait de l'avis du 8 juin 2022.

En 1998, le ministère du Travail a produit un *Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec*³ pour faire suite aux travaux parlementaires ayant mené à l'adoption du Projet de loi n° 172 qui visait principalement à introduire à la *Loi sur les normes du travail* des dispositions encadrant le travail de nuit des enfants. Cette analyse visait donc à cerner plus largement le problème entourant le travail des enfants en vue de l'élaboration d'une solution législative appropriée. Les recommandations suivantes en ont découlé :

Il est recommandé de ne pas établir un âge général d'admission à l'emploi.

Il est recommandé d'interdire à un employeur de faire effectuer plus de 15 heures de travail par semaine à un enfant lorsque, pendant cette semaine, il est tenu à la fréquentation scolaire obligatoire.

Il est recommandé de modifier le projet de loi n° 172 de manière à ce que les dispositions sur le travail des enfants s'appliquent à tout enfant jusqu'à la fin de la période où il est tenu à la fréquentation scolaire.⁴

À la suite de la finalisation de ce Document, le ministre du Travail⁵ a demandé l'avis du CCTM sur les recommandations contenues dans celui-ci. Ainsi, le 19 mars 1998, était produit l'*Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec* (Annexe 4).

Celui-ci contenait les remarques générales suivantes :

Le Conseil a dû constater qu'il n'existe à peu près pas d'études documentées et de statistiques sur le travail des enfants au Québec, et que les études disponibles ont été effectuées au début de la présente décennie.

[...] Le Conseil est d'avis qu'un examen approfondi de la problématique du travail des enfants au Québec exigerait que des études soient effectuées pour mieux cerner la réalité et identifier les problèmes auxquels les enfants sont confrontés. Il ne s'agirait pas de faire effectuer des études qui nécessiteraient des travaux de plusieurs mois ou de plusieurs années, mais plutôt de procéder à certaines études ciblées, dans des secteurs et des régions spécifiques et dans des écoles.

Il contenait également les recommandations suivantes :

Quant à l'âge général d'admission à l'emploi

Le Conseil est d'avis qu'un enfant qui étudie au niveau élémentaire ne devrait jamais, que ce soit au cours de l'année scolaire ou au cours des vacances estivales, occuper un emploi qui consiste en du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé ou assimilée.

Le Conseil recommande donc d'établir à 13 ans l'âge général d'admission à l'emploi, étant entendu qu'un emploi consiste en du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé ou assimilée.

³ Ministère du travail, *Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec*, Québec, 26 janvier 1998.

⁴ *Ibid.*, à la page 25.

⁵ M. Matthias Rioux.

Le Conseil est également d'avis qu'il serait préférable de maintenir l'orientation actuelle, c'est-à-dire de ne pas assujettir à la Loi sur les normes du travail les menus travaux effectués par des enfants de moins de 13 ans.

Le fait pour un enfant de moins de 13 ans de livrer des journaux, de faire du gardiennage d'enfants, de tondre le gazon..., constitue une forme d'apprentissage et d'intégration sociale.

Dans l'éventualité où la Loi sur les normes du travail serait modifiée afin d'établir à 13 ans l'âge général d'admission à l'emploi, le Conseil estime qu'il serait alors nécessaire de mener une campagne d'information, afin de faire connaître la distinction entre la nature des travaux, selon qu'ils sont assujettis ou non assujettis à la Loi.

Quant à la limitation du nombre d'heures de travail par semaine

Le Conseil recommande :

- d'interdire à un employeur de faire effectuer plus de quinze heures de travail par semaine à un enfant de moins de 15 ans lorsque, pendant cette période, il est tenu à la fréquentation scolaire obligatoire;
- d'interdire à un employeur de faire effectuer plus de vingt heures de travail par semaine à un enfant de 15 ou 16 ans lorsque, pendant cette période, il est tenu à la fréquentation scolaire obligatoire;
- de prévoir à la Loi sur les normes du travail qu'un enfant puisse effectuer un nombre d'heures de travail plus élevé que celui prévu, à la condition que l'employeur obtienne l'autorisation ou le consentement des parents de l'enfant et qu'il obtienne également l'autorisation de la Commission des normes du travail selon les modalités que celle-ci détermine. Dans l'éventualité où cette recommandation serait retenue, le Conseil souhaite être consulté au sujet des modalités;
- de ne pas assujettir à la Loi sur les normes du travail le travail effectué par un enfant dans un programme d'apprentissage intégré à un programme d'études reconnu par le ministère de l'Éducation.

Le Conseil est d'avis qu'il est certes important de légiférer sur le travail des enfants au Québec. Cependant, il est tout aussi important de sensibiliser les enfants, leurs parents et tous les intervenants à cette problématique, notamment par des campagnes d'information et de sensibilisation. À ce sujet, une législation éventuelle devrait prévoir explicitement que le gouvernement s'engage dans cette voie. C'est pourquoi il apparaît important que se concertent sur cette question le ministre du Travail, la ministre de l'Éducation et la ministre de l'Emploi, et qu'ils consultent les principaux intervenants.

Quant à la modification à apporter au projet de loi n° 172

Dans le Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec, il est recommandé de modifier le projet de loi n° 172 de manière à ce que les dispositions sur le travail des enfants s'appliquent à tout enfant jusqu'à la fin de la période où il est tenu à la fréquentation scolaire.

Le Conseil appuie cette recommandation.

3. CONTEXTE JURIDIQUE

Contexte législatif québécois

Principes fondamentaux de droit commun

La *Charte des droits et libertés de la personne*⁶ étant une loi quasi constitutionnelle, elle garantit des droits et libertés fondamentaux aux individus tant majeurs que mineurs. Certains de ceux-ci peuvent entrer en jeu lorsqu'il est question de travail des enfants. En effet, certains risques liés au travail sont davantage préoccupants lorsque ce sont de jeunes travailleurs qui y sont confrontés.

Ces risques peuvent ainsi compromettre le droit à la sûreté, à l'intégrité, voire le droit à la vie des enfants, contrevenant ainsi à l'article premier de la Charte. Ceux-ci peuvent également porter atteinte au droit de l'enfant à la protection et à la sécurité que ses parents ou ceux qui en tiennent lieu peuvent lui donner, garanti par l'article 39, ainsi que son droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, protégé par l'article 46⁷.

De plus, un autre principe du droit commun est codifié à l'article 156 du *Code civil du Québec*⁸ qui prévoit que « le mineur de 14 ans et plus est réputé majeur pour tous les actes relatifs à son emploi, ou à l'exercice de son art ou de sa profession ».

Loi sur l'instruction publique, RLRQ c. I-13.3

La *Loi sur l'instruction publique*⁹ établit les balises entourant l'obligation de fréquentation scolaire des enfants. Ces derniers doivent impérativement aller à l'école « à compter du premier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire suivant celle où il a atteint l'âge de 6 ans jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de 16 ans ou au terme de laquelle il obtient un diplôme décerné par le ministre, selon la première éventualité »¹⁰. Ainsi, lorsqu'il est question d'un enfant « tenu à l'obligation de fréquentation scolaire », cela réfère à la période mentionnée précédemment.

De plus, le règlement sur le *Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire*¹¹ prévoit qu'en matière d'enseignement secondaire, une semaine doit comprendre un minimum de 25 heures consacré aux services éducatifs, sans compter le temps devant être consacré aux devoirs et leçons.

⁶ RLRQ c. C-12.

⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Notes de présentation devant le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre - L'encadrement du travail des enfants au regard de leurs droits et libertés, Québec, 13 octobre 2022, à la p. 10, en ligne : <https://cdpdj.qc.ca/fr/publications/allocution-travail-enfants>.

⁸ RLRQ c. CCQ-1991.

⁹ RLRQ c. I-13.3.

¹⁰ *Ibid.*, art. 14.

¹¹ RLRQ c. I-13.3, r. 8, article 18.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N-1.1

Les principales normes en matière de travail des enfants sont établies par la *Loi sur les normes du travail*, lesquelles n'ont fait l'objet d'aucune modification depuis 1999.

L'article 84.2 de cette loi prévoit comme généralité que tout travail effectué par un enfant doit être proportionné à ses capacités et ne pas être « susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral »¹².

L'article 84.3 prévoit quant à lui que l'embauche d'un enfant de moins de 14 ans est subordonnée à l'autorisation expresse de ses parents¹³, conformément au principe établi par l'article 156 du Code civil du Québec, cité précédemment. Ce consentement doit être consigné par l'employeur dans un registre, tel que prévu à l'article 1 du *Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre*¹⁴, lequel exige également que la date de naissance de tout travailleur âgé de moins de 18 ans y soit indiquée.

Les articles 84.4 et 84.5 interdisent « à un employeur de faire effectuer un travail, durant les heures de classe, par un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire »¹⁵ et exigent de celui-ci qu'il fasse en sorte que les heures de travail d'un tel enfant lui permettent d'être à l'école pendant les heures de classe¹⁶.

Enfin, les articles 84.6 et 84.7 interdisent « à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire »¹⁷ et exigent de celui-ci qu'il fasse en sorte que cet enfant puisse être à sa résidence familiale entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain¹⁸.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c. S-2.1

La LSST habilite la CNESST à fixer par règlement des âges minimums requis pour exercer certains travaux. Cette dernière s'est prévaluée de ce pouvoir pour encadrer l'âge d'exercice notamment pour le travail sous l'eau, les travaux d'excavation, de démolition, etc.

Les dispositions réglementaires visant la restriction de certains travaux en fonction de l'âge ont très peu évolué dans les dernières années en effet, seules deux nouvelles dispositions ont été ajoutées dans les dix dernières années. La grande majorité des dispositions à cet égard datent des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Il existe actuellement une limite d'âge fixée par règlement pour certaines tâches ou métiers, notamment le dynamitage, le travail en plongée sous-marine, l'opération d'un chariot élévateur, la manipulation de scie à chaîne, etc.

Un jeune travailleur qui subit effectivement une lésion professionnelle qui le rend incapable d'exercer son emploi aura droit à une indemnité moindre que celle à laquelle

¹² LNT, art. 84.2.

¹³ LNT, art. 84.3.

¹⁴ RLRQ c. N-1.1, r. 6.

¹⁵ *Ibid.*, art. 84.4.

¹⁶ *Ibid.*, art. 84.5.

¹⁷ *Ibid.*, art. 84.4.

¹⁸ *Ibid.*, art. 84.5.

aurait droit un travailleur majeur. En effet, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁹ établit que, jusqu'à l'âge de 18 ans, cette indemnité se chiffre à 114\$ par semaine, ce qui est nettement inférieur au montant minimal auquel un majeur à droit en pareilles circonstances, c'est-à-dire 90% de 29 719.80\$ annuellement, ce qui équivaut à 90% de 571.53\$ par semaine.

Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c. P-34.1

En dernier recours, la *Loi sur la protection de la jeunesse* permet une intervention lorsqu'il existe une possibilité que la sécurité ou le développement d'un enfant soit compromis, cette loi « agit en quelque sorte comme filet de sécurité dans les cas où les protections institutionnelles ou l'exercice de l'autorité parentale s'avèrent insuffisants »²⁰.

Contexte législatif des autres provinces canadiennes

Contrairement à la législation québécoise en matière de travail des enfants qui n'a fait l'objet d'aucune modification depuis 1999, celle de la majorité des autres provinces canadiennes a été mise à jour dans les dernières années afin d'encadrer davantage le travail des jeunes (Annexe 5).

En effet, les législations fédérale, britanno-colombienne, albertaine, saskatchewanaise, manitobaine et terre-neuvienne prévoient un âge minimal d'accès à l'emploi.

Les législations britanno-colombienne, albertaine, saskatchewanaise, manitobaine, néo-brunswickoise, néo-écossaise, prince-édouardienne et terre-neuvienne prévoient quant à elles des heures maximales de travail pour les enfants.

Enfin, certaines législations de provinces canadiennes, dont celle du Manitoba, prévoient qu'un certificat d'employabilité doit être émis par l'autorité gouvernementale afin qu'un jeune puisse travailler. Ce certificat atteste que le jeune a suivi une formation de base en employabilité, comportant un volet normes du travail et un volet santé et sécurité. De plus, il atteste que les parents consentent à ce que leur enfant soit employé.

Contexte international

Le 8 juin 2016, le Canada a ratifié la *Convention n° 138 sur l'âge minimum*²¹ (Annexe 6). Celle-ci prévoit que les états membres l'ayant ratifiée s'engagent à fixer dans leur législation l'âge général d'accès à l'emploi à 16 ans, avec possibilité d'effectuer des travaux légers à compter de 13 ans, mais en interdisant formellement tout travail susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité avant l'âge de 18 ans. De plus, en ce qui concerne le travail léger, la législation doit prévoir les activités dans lesquelles celui-ci pourra être autorisé ainsi que la durée, en heures, et ses conditions.

¹⁹ RLRQ c. A-3.001.

²⁰ Ministère du travail, *Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec*, Québec, 26 janvier 1998, à la p. 21.

²¹ Organisation internationale du Travail, *Convention (n° 138) sur l'âge minimum*, C138, 1973.

4. TRAVAUX DE 2022

Principes fondamentaux

Dès le début des travaux entrepris par le Sous-comité sur le travail des enfants, les parties patronale et syndicale se sont entendues sur les principes fondamentaux suivants afin de les guider dans l'étude de ces enjeux et dans leur positionnement sur cette question.

- Le travail des enfants ne doit, en aucun cas, compromettre leur éducation ou nuire à leur santé ou à leur développement physique ou moral;
- L'encadrement du travail des enfants devrait respecter le rôle primordial des parents dans le développement de leurs enfants et les supporter dans l'exercice de cette responsabilité;
- L'encadrement du travail des enfants devrait tendre vers ce qui, raisonnablement, concilie le mieux les besoins, les intérêts et les droits à la protection et à l'autonomie des enfants;
- L'encadrement du travail des enfants devrait prévoir des conditions de travail adaptées à la situation particulière des enfants dans le contexte du travail au Québec;
- L'encadrement du travail des enfants devrait s'inscrire dans l'économie générale des lois fondamentales et des valeurs de la société québécoise;
- La réflexion concernant le travail des enfants devrait se faire en collaboration avec les partenaires des milieux du travail et les autres acteurs de la société québécoise.

Consultations des partenaires des milieux du travail et des autres acteurs intéressés de la société québécoise

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a présenté aux délégations patronale et syndicale du Sous-comité les données recueillies dans le cadre d'un sondage effectué auprès de ses membres (Annexe 7).

Les principales données rapportées sont les suivantes :

- 73% des répondants estiment que le gouvernement devrait encadrer davantage le travail chez les jeunes;
- 67% pensent qu'un âge minimal devrait être instauré. De ceux-ci, 39% pensent que cet âge devrait être de 14 ans, 25% estiment qu'il devrait être de 15 ans et, finalement, 25% sont d'avis qu'il devrait être de 16 ans;

- 75% affirment être favorables ou très favorables à l'instauration d'un maximum de 12 à 15 heures de travail par semaine, en période scolaire, pour les moins de 16 ans;
- 84% sont favorables à l'interdiction, pour les moins de 14 ans, d'occuper des postes à haut risque pour la santé et la sécurité physique et psychologique;
- 83% sont favorables ou très favorables à 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.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

La position exprimée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse lors de sa présentation (Annexe 8) aux membres du Sous-comité pourrait se résumer ainsi :

L'encadrement du travail des enfants au Québec n'apparaît pas suffisant aux fins de la mise en œuvre de leurs droits et libertés tels que garantis par la Charte et des engagements internationaux du Québec et du Canada.

Plusieurs provinces ou territoires canadiens pourraient servir de modèle pour améliorer la protection offerte à l'heure actuelle.

En outre, l'établissement de balises plus strictes en termes d'âge minimal et de durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, éventuellement adaptées aux différents secteurs d'emploi, notamment, permettrait de réduire l'indétermination de la notion de « travail disproportionné par rapport à ses capacités » utilisée dans la Loi sur la protection de la jeunesse et dans la Loi sur les normes du travail.

Ces balises permettraient également une meilleure protection contre les risques de désengagement et de décrochage scolaires associés à l'âge et l'intensité de l'horaire de travail d'un jeune employé.²²

Réseau québécois pour la réussite éducative

Selon le Réseau québécois pour la réussite éducative²³, les avis sont unanimes sur la nécessité de moderniser et de resserrer l'encadrement du travail des 11 à 14 ans.

De plus les études sur la conciliation études et travail démontrent qu'une présence trop importante du travail peut avoir un impact sur certains facteurs de réussite éducative dont la fatigue, le stress, les saines habitudes de vie et l'engagement scolaire. Les données sont corrélées : les jeunes qui travaillent le plus démontrent un moins grand engagement.

Selon le Réseau, un meilleur encadrement devrait :

²² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Notes de présentation devant le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre - L'encadrement du travail des enfants au regard de leurs droits et libertés, Québec, 13 octobre 2022, aux p. 17-18, en ligne : <https://cdpdj.qc.ca/fr/publications/allocution-travail-enfants>.

²³ Dont la présentation se trouve à l'annexe 9.

1. S'attarder au niveau de responsabilité en fonction de l'âge. L'objectif étant de ne pas plonger les jeunes dans des situations de stress difficiles à gérer. Les jeunes qui travaillent à 12-14 ans n'ont pas toujours la maturité psychologique pour les responsabilités qu'on leur confie.
2. Faire en sorte que la formation soit adaptée lorsqu'elle vise les jeunes travailleurs. Les jeunes ont moins tendance à poser des questions et à anticiper leurs responsabilités.
3. S'assurer qu'une modification législative n'aille pas en deçà des protections actuelles.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a présenté aux membres les principales statistiques colligées sur le travail des jeunes (Annexe 10).

En matière de santé et de sécurité du travail, une hausse importante des accidents du travail acceptés a été observée de 2012 à 2021 auprès des jeunes. En effet, celle-ci est de 392 % pour les 14 ans et moins, de 221 % pour les 15 ans et de 17 % pour les jeunes de 16 ans.

De plus, cinq décès résultants du travail et impliquant un jeune de moins de 19 ans ont été dénombrés depuis 2014.

Les secteurs comptant le plus d'accidents du travail chez les jeunes sont le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration.

En matière de normes du travail, seulement treize recours en vertu d'une norme spécifique au travail des enfants ont été traités depuis 2017, c'est-à-dire cinq en 2019, un en 2020, six en 2021 et un en 2022.

La Commission indique également que très peu de recours sont déposés par ou pour des jeunes de moins de 18 ans en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, au 30 septembre 2022, cela représentait seulement 1,3 % de l'ensemble des recours traités par le secteur des normes du travail.

Visions des partenaires du CCTM sur le travail des enfants

La durée du travail et la fréquentation scolaire

En ce qui concerne la durée du travail et la fréquentation scolaire, le groupe patronal est d'avis que l'imposition d'un âge minimal d'accès à l'emploi et d'heures maximales par semaine ne réglera pas nécessairement tous les problèmes découlant du travail des enfants. Il faut aussi s'assurer que les objectifs recherchés puissent être atteints en fonction des besoins particuliers de chacun des jeunes et de leur famille et donc porter une attention particulière afin que les règles générales ne soient pas excessivement rigides et qu'elles puissent comporter des exceptions lorsque cela est pertinent.

Le groupe syndical insiste quant à lui sur le fait que des études démontrent qu'un nombre d'heures de travail élevé chez les jeunes pendant l'année scolaire peut avoir un impact significatif sur le risque de décrochage et sur l'état de la santé mentale des jeunes²⁴ notamment. Par ailleurs, plus un milieu est défavorisé, plus les jeunes ont tendance à travailler tôt, ce qui peut être très préoccupant dans un contexte inflationniste comme c'est actuellement le cas. Les organisations syndicales soulignent également que des salaires plus élevés sont maintenant offerts dans les secteurs où les jeunes de moins de 18 ans sont susceptibles de travailler.

La santé et sécurité du travail

En matière de santé et de sécurité du travail, le groupe patronal souligne que le travail des enfants constitue un enjeu social important, notamment en raison du nombre d'accidents du travail qui augmente, et que cette situation doit être traitée en déterminant la meilleure façon de l'aborder, et ce, en étant ouverts à différents types de solutions et tout en respectant les engagements internationaux auxquels le Canada a souscrit. Le groupe patronal encourage de maintenir la pratique d'encadrer certaines tâches jugées dangereuses en ayant recours à la réglementation spécifique à la santé et sécurité du travail.

Le groupe syndical insiste sur le fait que les statistiques fournies par la CNESST démontrent qu'il y a une augmentation très significative des accidents de travail des moins de 18 ans et qu'il faut certainement prendre en considération que cette augmentation ne représente pas l'ensemble des lésions professionnelles des jeunes puisqu'elles ne couvrent que celles étant officiellement déclarées.

Les membres soutiennent que les jeunes ont tendance à se sentir davantage invincibles et que cela constitue une préoccupation lorsqu'ils sont au travail qu'il faut absolument garder à l'esprit puisque cela peut potentiellement avoir un impact sur leur santé et leur sécurité.

Les types de mesures d'encadrement du travail des enfants

Le groupe patronal souligne qu'il existe un enjeu de communication, notamment du fait que les normes encadrant le travail des enfants soient éparpillées dans la législation, dans la *Loi sur les normes du travail* et dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Dans ces circonstances et dans un objectif de clarté, il serait opportun de les regrouper à un seul endroit dans le corpus législatif.

Le groupe syndical constate également que les normes québécoises sont éparpillées dans la législation et qu'il pourrait être intéressant de les réunir à un seul endroit. Toutefois, ce qui importe bien avant la forme que prendront les actions à venir sur le travail des enfants, est le fond de cet encadrement. À cet égard, des balises claires et univoques sont essentielles pour la réalisation de ces travaux.

La partie syndicale croit qu'il est aujourd'hui possible d'affirmer que l'autorégulation n'a pas eu les effets escomptés et qu'il y a donc une réelle urgence de mettre en place des

²⁴ Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017 – Tome 2, L'adaptation sociale et la santé mentale des jeunes*, Québec, 2018, Tableau 4.5, à la p. 141.

règles législatives claires pour mieux encadrer le travail des enfants, avec les balises et les nuances qui s'imposent.

Cette partie est d'avis que le Québec est très en retard sur le resserrement des normes entourant le travail des enfants, qui a déjà été effectué dans la plupart des autres provinces canadiennes. La législation de ces dernières se rallie de plus en plus aux conventions internationales, et le Québec, y ayant aussi adhéré, devrait de même accroître son encadrement afin de se conformer à ses engagements. Il est important que ceux-ci soient respectés par le gouvernement du Québec, en particulier lorsqu'il est question de travail des enfants, un sujet qui se rapporte à plusieurs enjeux de société et également, sur le plan humain. C'est pourquoi le Québec devrait pouvoir se comparer aux meilleurs en cette matière.

Selon les membres syndicaux, l'un des enjeux qui devrait transcender l'ensemble des travaux serait de s'assurer que les organismes responsables d'appliquer les normes qui seront mises en place aient concrètement les moyens de les faire appliquer.

La partie patronale croit, quant à elle, que le corpus législatif des autres provinces et les normes internationales pourraient certainement être un bon baromètre pour les changements à venir au Québec. Elle note toutefois que cela devra se faire avec doigté en tenant compte des particularités rencontrées au Québec et des situations pouvant nécessiter la mise en place d'exceptions, puisque les enjeux ne sont pas, dans leur ensemble, noirs ou blancs, et que l'entièreté des situations qui existent peuvent être très complexes.

En effet, selon le groupe patronal, il existe beaucoup de situations qui doivent être traitées au cas par cas et il est donc difficile de solutionner l'ensemble de celles-ci avec des politiques « mur à mur ». La législation devra donc pouvoir être flexible afin de s'adapter à toutes ces situations. Certains enfants sont prêts, dans leur développement, à travailler plus tôt et cela peut être aidant pour eux. Alors que pour d'autres, ce n'est pas le cas. Les parents ont un rôle à jouer à cet égard puisque chaque enfant a ses particularités.

Ce groupe propose que la législation encadrant le travail des enfants évolue de façon progressive, et ce, en fonction des données, au fur et à mesure qu'elles deviendront disponibles, car le portrait complet de la situation n'est actuellement pas connu.

Enfin, les membres patronaux sont d'avis que le vocable « travail des enfants » ne reflète pas tout à fait la réalité québécoise et qu'il y aurait donc lieu de le changer, par exemple en remplaçant « enfant » par « jeune » et d'en assurer la cohérence ailleurs dans le corpus législatif.

Les données sur le travail des enfants

Sur la base de la littérature et les études disponibles (dont certaines remontent à une trentaine d'années), les acteurs des milieux impliqués sur la question du travail des enfants déplorent que les organismes gouvernementaux n'aient pas réussi à fournir de meilleures données qualitatives et quantitatives contemporaines sur le travail des enfants.

En effet, selon le groupe syndical, les données actuellement disponibles sur le travail des enfants visent surtout les jeunes de 15 à 19 ans, alors qu'elles semblent majoritairement insuffisantes pour les moins de 15 ans. Selon ce groupe, la situation doit être documentée

plus largement dans son ensemble. Toutefois, il ne fait aucun doute que les données actuellement disponibles dépeignent une situation très préoccupante, c'est-à-dire que de plus en plus de jeunes travaillent.

La partie patronale est d'avis qu'il soit nécessaire de documenter davantage la situation. Par exemple, les statistiques rapportées par les groupes entendus dont celles relatées par la CNESST en matière d'accidents du travail des enfants ne sont pas mises en perspective avec le nombre de jeunes qui travaillent réellement d'année en année. Il est difficile, vu l'insuffisance de données, d'expliquer les causes de la hausse observée. Par exemple, cela pourrait peut-être s'expliquer par un passage accru des emplois informels vers les emplois formels, ce qui aurait pour conséquence une plus grande déclaration des accidents du travail. Une chose est certaine, le portrait de l'ensemble de la situation du travail des enfants n'est pas clair actuellement.

Les divers types d'emploi

En terminant, il y a lieu de distinguer ce qui constitue du travail pouvant être qualifié de « formel » et celui comme étant « informel ». Le premier réfère à la définition traditionnelle de contrat de travail, telle que définie à l'article 2085 du *Code civil du Québec* et au paragraphe 1° de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail*, c'est-à-dire qu'il y a une prestation de travail, une rémunération pour celle-ci et un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Le travail informel réfère donc aux types de travaux où ces trois conditions ne sont pas réunies, prenons l'exemple de cas classiques, mais non limitatifs, tels que le pelletage de neige et la tonte de gazon périodique ou encore le gardiennage d'enfants.

La partie patronale soumet qu'une exception devrait être prévue pour le travail réalisé au sein d'une entreprise familiale, qu'il soit réalisé dans un contexte formel ou informel. L'entrepreneuriat familial est un mode de vie pour de nombreuses familles québécoises et est un élément important de leur dynamique familiale qu'il faut maintenir.

Les membres souhaitent rappeler que le travail formel a l'avantage d'être plus transparent, puisqu'encadré, mais que cela a également pour conséquence de mettre au grand jour des situations qui ne ressortent pas forcément du travail informel quoiqu'elles puissent être tout aussi présentes, notamment en ce qui concerne les données quant aux accidents du travail déclarés et acceptés.

Ainsi, les membres sont d'avis qu'il faut s'assurer que des jeunes ne soient pas exposés à des conditions de travail pouvant être dangereuses et qui ne sont pas couvertes par les dispositions relatives au travail des enfants, et ce, peu importe qu'il s'agisse d'un travail effectué dans un milieu formel ou informel.

5. RECOMMANDATIONS

Le CCTM souscrit sans réserve à l'idée qu'il est important d'enrayer le phénomène du décrochage scolaire, d'améliorer le rendement des enfants à l'école et d'assurer la protection de la santé, de la sécurité et de l'intérêt général de l'enfant. Ainsi, des balises claires et précises rendraient plus efficace l'application des normes relatives au travail des

enfants et il est nécessaire que les ressources matérielles, humaines et financières soient au rendez-vous pour assurer l'application des règles mises en place.

Le CCTM constate également que l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre et la conjoncture économique ont un effet sur le travail des enfants et entraînent une pression supplémentaire auprès des employeurs et des familles. Le CCTM constate les mesures actuellement déployées pour pallier ces enjeux, mais encourage une action gouvernementale plus soutenue pour aider les entreprises et les familles.

Comme le CCTM recommande certaines modifications législatives ou à portée réglementaires, le gouvernement doit s'assurer lors de son analyse d'impact réglementaire que les éventuelles modifications permettent d'atteindre les objectifs fixés par le CCTM et qu'il n'en résulte pas des effets inverses.

Dans ce contexte et en tenant compte des commentaires ci-haut exprimés, le CCTM soumet les présentes recommandations unanimes des partenaires syndicaux et patronaux.

Recommandation 1

Âge admissible

Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre recommande d'établir à 14 ans l'âge général d'admission à l'emploi, sauf pour des exceptions qui pourraient être prévues par règlement. En ce qui concerne de telles exceptions, l'autorisation parentale devrait être maintenue à leur égard.

En ce qui concerne tout autre type de travail n'étant pas visé par la *Loi sur les normes du travail*, celui-ci devrait s'effectuer sous supervision parentale.

Recommandation 2

Durée du travail

Le Comité recommande d'interdire à un employeur de faire effectuer plus de 17 heures de travail par semaine à un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivale.

Le Comité recommande aussi que durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivale, il soit interdit de faire travailler un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire plus de 10 heures au cours de la période comprise entre le lundi 6 heures et le vendredi 23 heures.

Recommandation 3

Campagnes d'information et de sensibilisation

Le Comité recommande que des campagnes de sensibilisation plus ciblées soient faites par des acteurs qui restent à être déterminés.

Recommandation 4

Reflète du portrait statistique en matière de santé et de sécurité du travail

Le Comité recommande que la réglementation actuelle de la CNESST reflète davantage le portrait statistique des lésions par secteurs des jeunes travailleurs tel que présenté par la CNESST.

Recommandation 5

Mettre de l'avant l'importance qui doit être accordée à la protection du travail des enfants

Le Comité recommande de prévoir un préambule à la section Travail des enfants de la *Loi sur les normes du travail* qui réfère à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et qui précise que l'ensemble des règles relatives au travail des enfants doit toujours s'interpréter dans l'intérêt de ceux-ci en privilégiant l'application qui favorise leur développement ainsi que leur réussite scolaire.

Recommandation 6

Portrait statistique en matière de travail des jeunes

Le Comité recommande que le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Emploi, documente davantage le travail des enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire afin de mieux en cerner l'évolution, notamment quant au nombre de travailleurs de ce groupe d'âge, leur âge et leur secteur d'activité.

6. CONCLUSION

Les recommandations du présent avis confirment une vision commune quant aux mesures d'encadrement pouvant être mises de l'avant dans le but de réaffirmer l'importance devant être accordée à l'éducation et à la protection des enfants au Québec. À cet égard, l'introduction d'un âge général d'accès à l'emploi et d'heures maximales hebdomadaires constituent des éléments majeurs. De plus, la mise sur pied de campagnes de sensibilisation et une meilleure collecte des données sur le travail des enfants représentent des avancements considérables afin de répondre aux préoccupations des membres et des groupes entendus.

Le Québec fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre importante dans tous les secteurs d'activité économique, ce qui a mis en exergue l'embauche de travailleurs mineurs et a porté au grand jour les préoccupations qui peuvent en découler.

Cette situation a mené à l'urgence de faire une réflexion sur le travail des enfants.

Le contexte actuel se prête donc à revoir, après près de 25 ans, l'encadrement qui est apporté au travail des enfants afin qu'il y ait une cohésion législative avec les autres provinces et les conventions internationales auxquelles le Québec a adhéré.

Les parties considèrent qu'il est primordial que les balises mises en place soient claires et efficaces afin de répondre aux préoccupations du Ministre à ce sujet.

ANNEXES

Annexe 1 – Demande d’avis



Gouvernement du Québec
Député de Trois-Rivières
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
ministre de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration
Ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 1^{er} juin 2022

Maître François Lamoureux
Président
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.100
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Monsieur le Président,

Le Québec encadre le travail des jeunes de moins de seize ans grâce à diverses dispositions prévues principalement dans la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Rappelons que la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'âge minimum d'accès en emploi, la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, a été ratifiée par le Canada le 8 juin 2016. Le 11 novembre 2015, le Québec s'est déclaré lié à cette convention. Il n'existe pas d'âge minimum prévu dans la Loi sur les normes du travail (LNT). Cependant, l'OIT considère que l'exigence d'une obligation de fréquentation scolaire jusqu'à l'âge de seize ans peut être interprétée comme l'équivalent d'un âge minimum.

Dans la foulée des voix qui s'élèvent dernièrement quant au travail des enfants, j'ai demandé aux principales associations patronales et syndicales de me donner leur avis sur cet enjeu. J'estime que le Québec est mûr pour une réflexion sur celui-ci, considérant que les dernières modifications quant aux dispositions relatives au travail des enfants de la Loi sur les normes du travail remontent à 1999.

Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) réunit les associations interrogées sur la question du travail des enfants. Je demande donc au CCTM de recueillir ces opinions et de formuler un avis dans les meilleurs délais possibles.

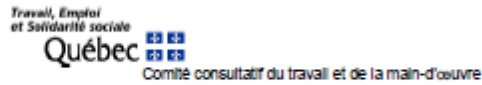
Veillez agréer, Monsieur le Président, mes plus sincères salutations.

Jean Boulet

Québec
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 643-4810
Télécopieur : 418 643-2802
ministre@mtess.gouv.qc.ca

Montréal
Tour de la Place-Victoria
806, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0638
Télécopieur : 514 873-0004

Annexe 2 – Avis du CCTM du 8 juin 2022



COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

***AVIS DU CCTM CONCERNANT LE TRAVAIL DES ENFANTS
ET L'ÂGE LÉGAL POUR TRAVAILLER***

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ LE 8 JUIN 2022

TRANSMIS À

**M. JEAN BOULET, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Juin 2022

Table des matières

1.	PRÉSENTATION	3
	Demande d'avis	3
	Consultation des membres	3
2.	RECOMMANDATIONS	4
	Recommandation 1.....	4
	Recommandation 2.....	4
3.	CONCLUSION	5
	ANNEXES	6
	Annexe 1 – Demande d'avis	7
	Annexe 2 – Membres du CCTM.....	8

1. PRÉSENTATION

Le présent avis a pour objet de répondre à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale concernant le travail des enfants et l'âge légal pour travailler (Annexe 1).

Les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (Annexe 2) observent que les récents bouleversements du monde du travail, dont ceux amenés par la pandémie, ont fait ressortir différents enjeux liés au travail, mais ont aussi rappelé aux milieux de travail l'importance d'un dialogue social continu pour aborder les appréhensions vécues, de part et d'autre, et rechercher les solutions les plus appropriées.

L'enjeu du travail des enfants et de l'âge légal de travailler apporte son lot de préoccupations et de réflexions. Il touche le monde de l'éducation et la persévérance scolaire. Il se retrouve également au cœur d'une situation économique de pénurie et rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activités. Finalement, mais non limitativement, il porte également sur les conditions dans lesquelles s'effectue le travail ainsi que la santé et la sécurité au travail des enfants et des jeunes.

Demande d'avis

Le 1^{er} juin 2022, M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale transmettait au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) une demande d'avis concernant le travail des enfants et l'âge légal pour travailler.

Dans la foulée des voix qui s'élèvent dernièrement quant au travail des enfants, j'ai demandé aux principales associations patronales et syndicales de me donner leur avis sur cet enjeu. J'estime que le Québec est mûr pour une réflexion sur celui-ci, considérant que les dernières modifications quant aux dispositions relatives au travail des enfants de la Loi sur les normes du travail remontent à 1999.

(extrait de l'avis du 1^{er} juin 2022)

Consultation des membres

La demande du ministre a fait l'objet d'une consultation des membres du CCTM. Les échanges ont rapidement permis d'identifier, d'ores et déjà, des avenues consensuelles pour les partenaires du CCTM qui représentent les principales organisations patronales et syndicales du Québec.

Le 8 juin 2022, les membres du CCTM ont fait consensus sur les recommandations du présent avis.

2. RECOMMANDATIONS

Considérant les enjeux soulevés par le travail des enfants et l'importance de cette question pour la société québécoise, les organisations syndicales et patronales membres du CCTM conviennent des recommandations suivantes en réponse à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

Recommandation 1

Les organisations syndicales et patronales membres du CCTM font consensus sur la nécessité d'entamer une réflexion approfondie sur le caractère adéquat de la législation québécoise actuelle quant au travail des enfants et à l'âge légal pour travailler.

Recommandation 2

Les organisations syndicales et patronales membres du CCTM font consensus sur la nécessité de recueillir les opinions d'acteurs de la société québécoise sur ces enjeux afin d'alimenter leur réflexion et convenir d'une position commune.

3. CONCLUSION

Les organisations patronales et syndicales représentées au CCTM souhaitent s'assurer que le travail des enfants et des jeunes ne compromette, en aucun cas, leur éducation ni ne nuise à leur santé ou à leur développement physique ou moral. Cela ne fait aucun doute.

Les préoccupations actuelles quant au travail des enfants et des jeunes sont réelles et elles requièrent une réflexion large et globale pour l'ensemble des milieux de travail.

C'est pourquoi les membres estiment essentiel d'échanger plus en profondeur sur cet enjeu, avec différents intervenants, afin de parfaire leur réflexion sur les différents aspects touchant cette question, et ce, dans le but de proposer un avis consensuel qui répondra aux besoins de la société québécoise et des milieux de travail.

ANNEXES

Annexe 1 – Demande d'avis



Gouvernement du Québec
Département des Relations
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
ministre de l'Immigration de la Francophonie et de l'Intégration
Ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 1^{er} juin 2022

Maître François Lamoureux
Président
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.100
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Monsieur le Président,

Le Québec encadre le travail des jeunes de moins de seize ans grâce à diverses dispositions prévues principalement dans la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Rappelons que la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'âge minimum d'accès en emploi, la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, a été ratifiée par le Canada le 8 juin 2016. Le 11 novembre 2015, le Québec s'est déclaré lié à cette convention. Il n'existe pas d'âge minimum prévu dans la Loi sur les normes du travail (LNT). Cependant, l'OIT considère que l'exigence d'une obligation de fréquentation scolaire jusqu'à l'âge de seize ans peut être interprétée comme l'équivalent d'un âge minimum.

Dans la foulée des voix qui s'élèvent dernièrement quant au travail des enfants, j'ai demandé aux principales associations patronales et syndicales de me donner leur avis sur cet enjeu. J'estime que le Québec est mûr pour une réflexion sur celui-ci, considérant que les dernières modifications quant aux dispositions relatives au travail des enfants de la Loi sur les normes du travail remontent à 1993.

Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) réunit les associations interrogées sur la question du travail des enfants. Je demande donc au CCTM de recueillir ces opinions et de formuler un avis dans les meilleurs délais possibles.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes plus sincères salutations.

Jean Boulet

Québec 425, rue Jacques-Potvin, 4 ^e étage Québec (Québec) G1R 4G1 Téléphone : 418 643-4810 Télécopieur : 418 661-2862 mreinfo@mla.gouv.qc.ca	Montréal Tour de la Place-Victoria 606, rue du Square-Victoria, 28 ^e étage Montréal (Québec) H4C 1R7 Téléphone : 514 877-0618 Télécopieur : 514 873-0834
---	---

Annexe 2 – Membres du CCTM

Membres du CCTM

Organisations patronales

M. Karl Blackburn, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Yves-Thomas Dorval, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Charles Milliard, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
M^{re} Marie-Claude Perreault, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Mme Véronique Proulx, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)
M. François Vincent, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Organisations syndicales

M. Daniel Boyer, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
M. Renaud Gagné, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
M. François Énault, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Éric Gingras, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
M. Pascal Jean, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Luc Vachon, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Annexe 3 – Composition du Sous-comité sur le travail des enfants et du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Sous-comité sur le travail des enfants

Membres patronaux

Mme Marie-Claude Perreault, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Alexandre Gagnon, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
M. Francis Bérubé, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
Mme Marie-Ève Labranche, Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)

Membres syndicaux

Mme Isabelle Lacas, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Hans Marotte, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
M. Samuel-Élie Lesage, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Jean-François Piché, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Membres de la permanence du CCTM

Me François Lamoureux, président
Me Geneviève Lapierre, conseillère juridique
Mme Martine Metcalfe, conseillère

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

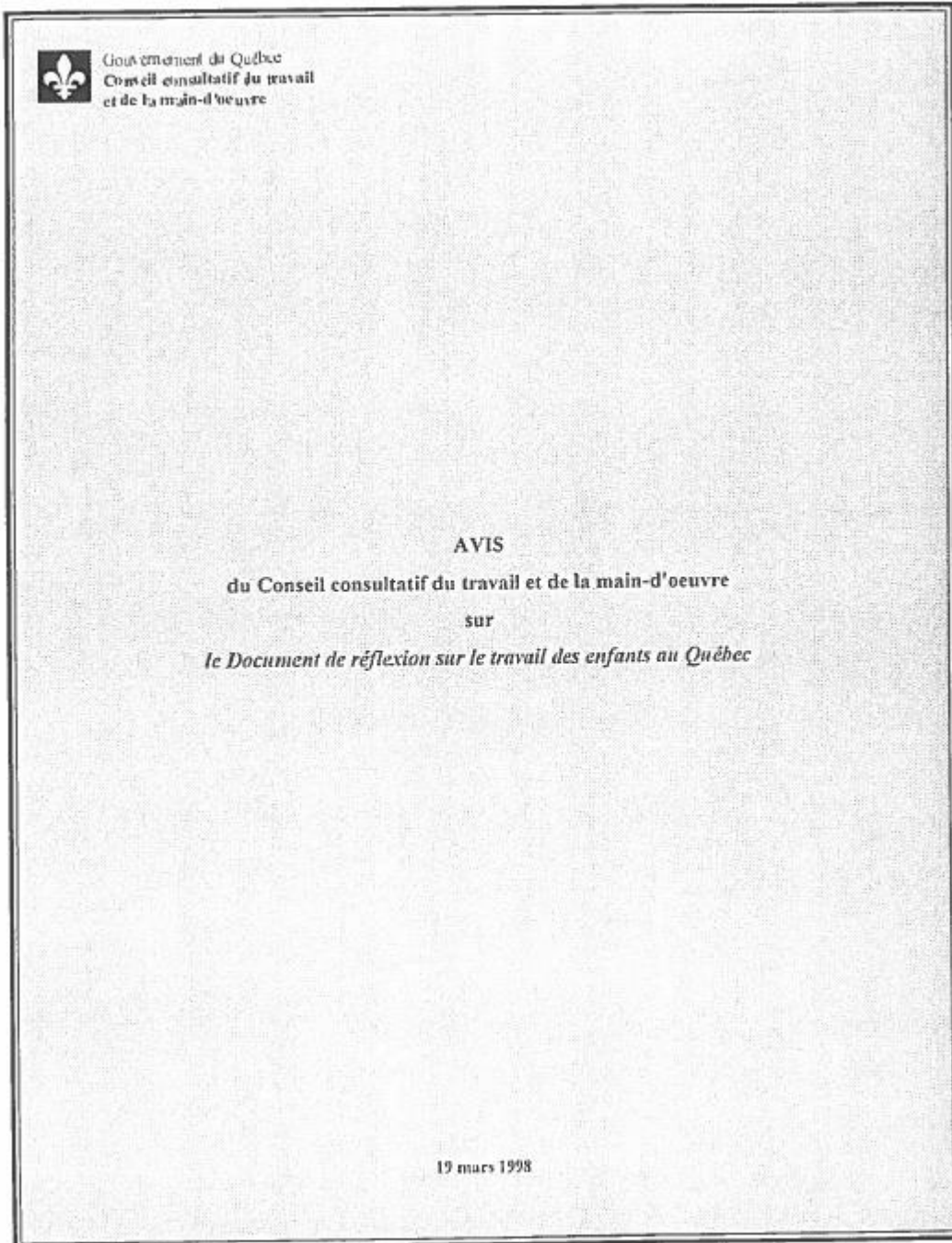
Membres patronaux

M. Karl Blackburn, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Mme Marie-Claude Perreault, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Charles Milliard, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
Mme Véronique Proulx, Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)
M. François Vincent, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Membres syndicaux

M. Daniel Boyer, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
M. François Énault, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Pascal Jean, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Luc Vachon, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Éric Gingras, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Annexe 4 – Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec (1998)



INTRODUCTION

Le 27 janvier 1998, le ministre du Travail a demandé au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre de lui faire part de son avis sur les recommandations contenues dans le Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec.

À ce sujet, on se rappellera que la Commission de l'économie et du travail, qui a étudié le projet de loi n° 172, s'est donné un mandat d'initiative l'autorisant à réexaminer toute la problématique du travail des enfants au Québec.

Pour donner suite à ces engagements, un groupe de travail a été mis sur pied pour rédiger un document de réflexion sur le travail des enfants au Québec qui compléterait les mesures contenues à ce projet de loi.

Dans le Document de réflexion, on retrouve les trois recommandations suivantes :

1. ne pas établir un âge général d'admission à l'emploi;
2. interdire à un employeur de faire effectuer plus de quinze heures de travail par semaine à un enfant lorsque, pendant cette semaine, il est tenu à la fréquentation scolaire obligatoire,
3. modifier le projet de loi n° 172 de manière à ce que les dispositions du travail des enfants s'appliquent à tout enfant jusqu'à la fin de la période où il est tenu à la fréquentation scolaire.

REMARQUES GÉNÉRALES

Il est apparu au Conseil, au cours de ses discussions, qu'il lui était fort difficile de se prononcer, à partir de la documentation fournie, sur toutes les dimensions de la problématique du travail des enfants au Québec. C'est pourquoi, au cours de ses travaux, le Conseil a demandé aux personnes-ressource du ministère du Travail de lui fournir les résultats d'études qui auraient été effectués au gouvernement ou ailleurs, ainsi que des statistiques, afin de pouvoir mieux identifier les problèmes auxquels une nouvelle législation voudrait remédier et d'alimenter ainsi la réflexion de ses membres. Or, le Conseil a dû constater qu'il n'existe à peu près pas d'études documentées et de statistiques sur le travail des enfants au Québec, et que les études disponibles ont été effectuées au début de la présente décennie.

Ceci dit, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre souscrit sans réserve à l'idée qu'il faut examiner toute cette problématique, afin d'enrayer le phénomène du décrochage scolaire, d'améliorer le rendement des enfants à l'école et d'assurer la protection de la santé, de la sécurité, de la moralité et de l'intérêt général de l'enfant.

Toutefois, le Conseil est d'avis qu'un examen approfondi de la problématique du travail des enfants au Québec exigerait que des études soient effectuées pour mieux cerner la réalité et identifier les problèmes auxquels les enfants sont confrontés. Il ne s'agirait pas de faire effectuer des études qui nécessiteraient des travaux de plusieurs mois ou de plusieurs années, mais plutôt procéder à certaines études ciblées, dans des secteurs et des régions spécifiques et dans des écoles.

Le Conseil estime également qu'il est absolument essentiel de faire effectuer une étude sur les impacts économiques et sociaux de toute modification que le ministre du Travail proposerait d'apporter à la *Loi sur les normes du travail*. Il faut s'assurer que d'éventuelles modifications législatives permettront d'atteindre les objectifs visés initialement et que de plus, il n'en résultera pas des effets pervers. Dans la mesure du possible, il faut appréhender les problèmes auxquels seront confrontés les enfants au cours des années à venir.

C'est dans ce contexte et en tenant compte de ces réserves que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre se prononce dans cet avis sur les recommandations contenues au document de réflexion préparé par le ministère du Travail.

ÂGE GÉNÉRAL D'ADMISSION À L'EMPLOI

Dans le Document de réflexion sur le travail des enfants au Québec, il est recommandé de ne pas établir un âge général d'admission à l'emploi.

Le Conseil est d'avis qu'un enfant qui étudie au niveau élémentaire ne devrait jamais, que ce soit au cours de l'année scolaire ou au cours des vacances estivales, occuper un emploi qui consiste en du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé ou assimilée.

Le Conseil recommande donc d'établir à 13 ans l'âge général d'admission à l'emploi, étant entendu qu'un emploi consiste en du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé ou assimilée.

Le Conseil est également d'avis qu'il serait préférable de maintenir l'orientation actuelle, c'est-à-dire de ne pas assujettir à la *Loi sur les normes du travail* les menus travaux effectués par des enfants de moins de 13 ans.

Le fait pour un enfant de moins de 13 ans de livrer des journaux, de faire du gardiennage d'enfants, de tondre le gazon..., constitue une forme d'apprentissage et d'intégration sociale.

Annexe 5 – Comparatif législatif

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

Un document de :



préparé par :

FASKEN

7 octobre 2022



Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
Fédéral	<ul style="list-style-type: none"> Il existe des règles et restrictions pour les employés de moins de 17 ans. L'employeur ne peut engager une personne qui est âgée de moins de 17 ans, sauf si : <ul style="list-style-type: none"> elle n'est pas obligée de fréquenter l'école en vertu de la loi de la province de sa résidence habituelle, et le travail n'est pas interdit en vertu du Règlement du Canada sur les normes du travail (voir la colonne "Restrictions reliées à la santé et la sécurité"). 	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur peut employer une personne âgée de moins de 17 ans, si le travail auquel elle doit être affectée, à la fois : <ul style="list-style-type: none"> n'est pas un travail souterrain dans une mine, ne l'amène pas à être employée ou à entrer dans un endroit où il lui est interdit de pénétrer en vertu du Règlement de 2013 sur les employés, n'est pas un travail d'un travailleur du secteur nucléaire au sens de la Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires, n'est pas un travail qui lui est interdit par la Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada, en raison de son âge, ne comporte pas de danger pour sa santé ou sa sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur ne doit pas obliger ni autoriser un employé âgé de moins de 17 ans à travailler entre 11 heures du soir et six heures le lendemain matin. 	
Colombie-Britannique	<ul style="list-style-type: none"> Il existe des règles et restrictions pour les employés de moins de 16 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> "Travaux légers" désigne des travaux ou des emplois qui ne sont pas considérés comme nuisibles à la santé ou au 	<ul style="list-style-type: none"> Les enfants de moins de 16 ans ne peuvent pas être obligés de 	<ul style="list-style-type: none"> Un parent ou un tuteur décide s'il est dans l'intérêt de son enfant d'avoir un

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
	<ul style="list-style-type: none"> • Pour engager des enfants de moins de 12 ans, les employeurs ont besoin d'un permis, sauf si l'enfant travaille dans le secteur du divertissement. • Pour les enfants de 12-13 ans, les employeurs ont besoin d'un permis sauf si : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'enfant travaille comme assistant de camp, entraîneur adjoint, arbitre ou juge-arbitre et n'effectue aucune des tâches énumérées dans la catégorie des "travaux non légers" ; ○ l'enfant travaille pour une entreprise familiale et n'effectue aucune des tâches énumérées dans la catégorie "travaux non légers" ; ou ○ l'enfant travaille dans l'industrie du divertissement. 	<p>développement d'un enfant. Les employeurs qui ont l'intention d'embaucher des enfants de moins de 16 ans doivent demander un permis de travail des enfants si l'enfant doit effectuer l'une des tâches énumérées dans les "travaux non légers". Les travaux légers comprennent des tâches telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ les travaux administratifs et de secrétariat ○ trier et emballer des commandes ○ laver la vaisselle ○ certains types de travaux de jardinage, comme la tonte de l'herbe ou le ratisage des feuilles ○ résoudre les problèmes des utilisateurs avec la technologie ○ caissier ○ cadet de golf ○ sauveteur ou assistant de sauveteur ○ gardiennage 	<p>travailler pendant les heures de classe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les enfants âgés de moins de 15 ans ne peuvent pas <ul style="list-style-type: none"> ○ être obligés de travailler pendant les heures de classe ; ○ travailler plus de 4 heures les jours d'école ; ○ travailler plus de 7 heures un jour non scolaire ; ○ travailler plus de 20 heures dans une semaine comportant 5 jours d'école ; ou ○ travailler plus de 35 heures par semaine lorsque l'école n'est pas ouverte. 	<p>emploi. Si un permis de travail pour enfant n'est pas nécessaire, ils doivent fournir un consentement écrit pour que leur enfant puisse travailler. L'employeur doit conserver une trace de ce consentement écrit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. • Tous les employés, y compris ceux âgés de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité en tenant lieu. • Dès qu'un mineur atteint l'âge de 16 ans, il peut travailler en Colombie-Britannique sans avoir besoin de permission. Toutefois, pour les enfants âgés de 16 ans et plus, les employeurs doivent

3

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les enfants âgés de 14-15 ans, les employeurs ont besoin d'un permis sauf si : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'enfant travaille en tant qu'assistant de camp, entraîneur adjoint, arbitre ou juge-arbitre et n'effectue aucune des tâches énumérées dans la catégorie des "travaux non légers" ; ○ l'enfant travaille pour une entreprise familiale et n'effectue aucune des tâches énumérées dans la catégorie "travaux non légers" ; ○ l'enfant se produit dans l'industrie du divertissement ; ou ○ l'enfant effectue uniquement des travaux légers. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ tuteur ou instructeur. • La législation de la Colombie-Britannique définit également les emplois suivants comme étant des "travaux non légers": utilisation de machines ou d'équipements; travail sur un chantier de construction; travail avec des biens ou prestation de services qu'un mineur ne peut pas légalement acheter ou consommer; ou travail avec des produits chimiques ou des matériaux dangereux. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ suivre les normes d'emploi pour les employés réguliers; ○ respecter les exigences de WorkSafeBC pour les jeunes travailleurs (moins de 25 ans), y compris l'orientation et la formation en matière de santé et de sécurité spécifiques au lieu de travail de ce travailleur; ○ effectuer toutes les déductions salariales fédérales requises, comme l'impôt sur le revenu et les cotisations d'assurance-emploi ; et ○ les enfants doivent travailler sous la supervision directe

4

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
				d'une personne âgée d'au moins 19 ans.
Alberta	<ul style="list-style-type: none"> Il existe des règles législatives spécifiques et des restrictions pour les employés de moins de 18 ans. Les personnes âgées de 14 ans et moins doivent obtenir l'autorisation d'un parent ou d'un tuteur pour travailler. Certains employeurs doivent obtenir un permis pour embaucher des personnes âgées de 13 et 14 ans. Les personnes âgées de 12 ans et moins ne peuvent être employées que dans le cadre d'activités artistiques, telles que le cinéma et le théâtre, et un permis est nécessaire. 		<ul style="list-style-type: none"> Les personnes âgées de 13 à 14 ans ne peuvent travailler que 2 heures au maximum en dehors des heures normales de classe les jours d'école, et 8 heures au maximum les jours non scolaires. Les employés âgés de 15 à 17 ans qui travaillent dans le secteur du commerce de détail ou de l'hôtellerie peuvent travailler entre 21 heures et minuit uniquement sous la surveillance d'un adulte. Ils ne peuvent pas travailler entre 0 h 01 et 6 h 00 du matin. 	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu.
Saskatchewan	<ul style="list-style-type: none"> L'âge minimum général d'emploi est de 16 ans. Les personnes âgées de 14 et 15 ans peuvent être employées, mais elles doivent remplir certaines conditions, comme suivre un cours de certificat de préparation 	<ul style="list-style-type: none"> En outre, il existe des restrictions quant au secteur dans lequel les personnes âgées de 18 ans ou moins peuvent travailler. Par exemple, elles ne peuvent pas travailler sous terre ou dans des mines à ciel ouvert, en tant que travailleurs sous radiation, dans un procédé d'amiante ou de silice, ou dans 	<ul style="list-style-type: none"> Il existe également des restrictions sur les heures de travail des personnes âgées de 14 et 15 ans. Ces personnes <ul style="list-style-type: none"> ne peuvent pas travailler après 22 heures la veille d'un jour d'école, avant 	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles

5

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
	<p>autravail. Elles doivent également avoir la permission écrite d'un parent ou d'un tuteur.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les personnes âgées de moins de 14 ans ne peuvent pas travailler à moins que l'employeur n'ait un permis spécial. 	<p>des endroits où elles doivent utiliser un respirateur à adduction d'air.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les personnes âgées de 16 ans et moins ne peuvent pas travailler sur un chantier de construction, dans un espace confiné, dans des opérations de foresterie ou d'exploitation forestière, dans une fonderie, une raffinerie ou une opération de traitement ou de fabrication de métaux, sur un appareil de forage, dans la construction ou l'entretien de lignes électriques, en tant qu'opérateur d'équipement mobile motorisé, dans des endroits où il y a une exposition à des substances chimiques ou biologiques qui pourraient mettre en danger la santé et la sécurité, dans des usines de traitement de la viande, du poisson ou de la volaille, ou dans des industries d'entretien. 	<p>le début des cours lors d'un jour d'école, et</p> <ul style="list-style-type: none"> ne peuvent pas travailler plus de 16 heures au cours d'une semaine scolaire. 	<p>que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu.</p>
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> Il existe des règles et restrictions pour les employés de moins de 16 ans. Les personnes âgées de 13, 14 et 15 ans doivent remplir certaines conditions, notamment : <ul style="list-style-type: none"> suivre un cours de certificat de préparation au travail ; et 	<ul style="list-style-type: none"> Les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler dans certains secteurs. Il s'agit notamment des secteurs suivants : sur un chantier de construction ; dans le cadre de processus industriels ou de fabrication ; sur des plates-formes de forage ou d'entretien ; sur des échafaudages ou des échafaudages flottants ; dans la taille, la réparation, l'entretien ou l'enlèvement d'arbres ou d'arbustes ; à des hauteurs supérieures à 	<ul style="list-style-type: none"> Il y a des restrictions sur les heures de travail des personnes âgées de 13, 14 et 15 ans, notamment : <ul style="list-style-type: none"> travailler entre 23 heures et 6 heures du matin ; et ne peuvent travailler que jusqu'à 20 heures par semaine pendant la semaine scolaire. 	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le

6

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
	<ul style="list-style-type: none"> ○ avoir le consentement signé d'un parent ou d'un tuteur. • Les personnes âgées de moins de 13 ans ne peuvent pas être employées. 	<p>1,5 mètre ; ou avec des herbicides ou des pesticides.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mineurs âgés de moins de 14 ans ne peuvent pas préparer des aliments s'ils doivent utiliser des outils ou des machines dangereux tels que des friteuses, des grils, des couteaux ou des tranchouses. Ils peuvent néanmoins travailler dans les zones de préparation des aliments en effectuant des tâches telles que laver la vaisselle, remplir des commandes de boissons ou mélanger des salades. • Les mineurs de moins de 18 ans ne peuvent pas non plus travailler dans la foresterie, dans des scieries ou des usines de pâte à papier, dans des espaces confinés, dans des mines souterraines ou sur le front de taille de carrières à ciel ouvert, ou dans l'élimination de l'amiante et le désamiantage. 		<p>préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu.</p>
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des règles et restrictions pour les employés de moins de 19 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformément à la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> de l'Ontario et à ses règlements : • Vous devez avoir au moins 19 ans pour travailler comme : <ul style="list-style-type: none"> ○ préposée ou préposé au puits lorsqu'un appareil de levage est 	<ul style="list-style-type: none"> • En vertu de la Loi sur l'éducation, les enfants doivent généralement fréquenter l'école de l'âge de 6 ans à l'âge de 18 ans. Il est interdit aux employeurs d'employer des enfants de moins de 16 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, les heures supplémentaires et le préavis ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu.

7

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<p>utilisé sur le chantier de construction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous devez avoir au moins 18 ans pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ travailler dans une mine souterraine ou dans le front de taille d'une mine à ciel ouvert ○ nettoyer des vires ○ travailler en milieu extraçroûter sur une installation de forage d'un gisement de pétrole ou de gaz ou à partir de cette installation • Vous devez avoir au moins 16 ans pour travailler : <ul style="list-style-type: none"> ○ dans une installation minière ou une mine à ciel ouvert, sauf au front de taille de la mine ○ dans le secteur de la construction, sauf comme préposée ou préposé au puits lorsqu'un appareil de levage est utilisé au puits ○ pour une exploitation forestière. 	<p>pendant les heures de classe, sauf dans certains cas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il existe un taux de salaire minimum pour les étudiants qui s'applique aux étudiants de moins de 18 ans qui <ul style="list-style-type: none"> ○ ne peuvent pas travailler plus de 28 heures par semaine lorsque l'école est ouverte ; et ○ ne peuvent pas travailler pendant les vacances scolaires (vacances d'été et pauses pendant l'année scolaire). 	<ul style="list-style-type: none"> • Du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023, le taux du salaire minimum des étudiants est de 14,60 \$ l'heure.

8

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<ul style="list-style-type: none"> • Vous devez avoir au moins 15 ans pour travailler dans les <u>usines autres que les exploitations forestières</u>, comme dans : <ul style="list-style-type: none"> ○ les usines de fabrication ou de montage ○ les ateliers de réparation ○ les cuisines de restaurant ○ les garages d'entretien et de réparation d'automobiles ○ les zones de préparation des fruits et légumes frais et de la viande dans les épiceries ○ les zones de réception et d'expédition dans les épiceries ○ les buanderies (par exemple dans un hôpital public ou un hôtel) ○ les entrepôts • Vous devez avoir au moins 14 ans pour travailler dans les autres <u>établissements industriels</u>, comme dans : <ul style="list-style-type: none"> ○ les bureaux ○ les magasins 		

9

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<ul style="list-style-type: none"> ○ les aéroports ○ les aires de service des restaurants • Les règles ci-dessus qui établissent l'âge minimum pour travailler à 15 ou 14 ans ne s'appliquent pas aux personnes qui travaillent comme artiste ou interprète dans l'industrie du spectacle et de la publicité, au sens du <u>paragraphe 4(4) du règlement relatif aux établissements industriels</u>. Cependant, en vertu de la <u>Loi de 2015 sur la protection des enfants artistes</u>, aucun enfant : <ul style="list-style-type: none"> ○ âgé de moins de 15 jours ne peut travailler dans l'industrie du spectacle enregistré ○ âgé de moins de deux ans et demi ne peut travailler dans l'industrie du spectacle vivant • La <u>Loi de 2015 sur la protection des enfants artistes</u> énonce également des règles spécifiques pour les mineurs. 		
Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Au Québec, l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire est de 6 à 16 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun travail ne peut être effectué par un travailleur. 1^o âgé de moins de 16 ans: 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun employeur ne peut faire exécuter un travail par un enfant soumis à l'obligation scolaire pendant les heures de classe. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit conserver le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur comme s'il s'agissait d'une

10

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
	<ul style="list-style-type: none"> Il n'existe aucune restriction quant à l'âge minimum pour occuper un emploi. Aucun employeur ne peut faire exécuter un travail par un enfant de moins de 14 ans sans avoir obtenu au préalable le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur. De plus, certaines lois et certains règlements édictent un âge minimal pour obtenir un emploi dans certaines industries spécifiques². 	<ul style="list-style-type: none"> a) dans une mine à ciel ouvert; b) dans une usine de concentration; c) dans un atelier; <p>2^o âgé de moins de 18 ans:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dans une mine souterraine; b) pour exécuter des travaux au front de taille dans une mine à ciel ouvert; c) au moyen d'équipement servant à hisser ou déplacer des objets; <p>3^o âgé de moins de 20 ans:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pour agir à titre de préposé au dynamitage à moins qu'il n'agisse comme aide; b) pour agir à titre d'opérateur d'une machine d'extraction. <ul style="list-style-type: none"> Tout cariste doit avoir au moins 16 ans pour conduire un chariot élévateur. Tout travailleur doit avoir au moins 18 ans pour exécuter des travaux de sautage 	<ul style="list-style-type: none"> Aucun employeur ne peut faire exécuter un travail par un enfant entre 23 heures un jour donné et 6 heures le jour suivant, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire, dans le cas de la livraison de journaux ou dans tout autre cas déterminé par règlement du gouvernement. L'employeur qui fait exécuter un travail par un enfant doit planifier ce travail de façon à ce que, compte tenu de l'emplacement de la résidence familiale de l'enfant, celui-ci puisse se trouver à la résidence familiale entre 23 heures un jour donné et 6 heures le jour suivant, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire ou dans les cas, les circonstances, les périodes ou les conditions déterminées par règlement du gouvernement. 	<p>inscription devant être faite dans le système d'enregistrement ou le registre.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité en tenant lieu.

11

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<p>ou tout travail nécessitant l'usage d'explosifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Aucun travail fait au moyen d'un appareil de levage motorisé ne peut être effectué par un travailleur âgé de moins de 18 ans. Tout travail dans les excavations et tranchées est interdit aux travailleurs de moins de 18 ans. Il est interdit à tout employeur de faire travailler à la démolition des personnes de moins de 18 ans. Aucun travail ne peut être effectué par un opérateur de pistolet de scellement à basse vitesse âgé de moins de 18 ans. Aucune personne de moins de 18 ans ne doit être employée sous terre, au front de taille de travaux à ciel ouvert ou au fonctionnement de l'équipement servant à hisser ou déplacer des objets. L'âge minimal requis pour être membre d'une équipe de plongée est 18 ans. Tout travailleur qui effectue l'abatage manuel d'un arbre à l'aide d'une scie à chaîne doit être âgé d'au moins 16 ans 		

12

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
Nouveau-Brunswick	Il existe des règles à respecter pour les employés de moins de 16 ans.	<ul style="list-style-type: none"> • Il est interdit à un employeur d'employer une personne âgée de moins de 16 ans à un travail qui est ou est susceptible d'être malsain ou nuisible à la santé, au bien-être ou au développement moral ou physique de cette personne. • Il est interdit à tout employeur d'employer un enfant âgé de moins de 14 ans <ul style="list-style-type: none"> ○ dans toute entreprise industrielle; ○ dans l'industrie forestière; ○ dans l'industrie de la construction; ○ dans un garage ou une station-service automobile; ○ dans un hôtel ou un restaurant; ○ dans un théâtre, une salle de danse ou un stand de tir; ou ○ comme opérateur d'ascenseur ○ dans tout lieu ou profession prescrit par règlement. 	<ul style="list-style-type: none"> • En outre, aucun employeur ne doit employer une personne âgée de moins de 16 ans <ul style="list-style-type: none"> ○ pendant plus de 6 heures dans une journée; ○ pendant plus de 3 heures au cours d'un jour d'école; ○ un jour quelconque, pour une période qui, ajoutée au temps de présence à l'école ce jour-là, obligerait la personne à passer plus de 8 heures au total à fréquenter l'école et à travailler; ou ○ entre l'heure de 22 heures d'un jour quelconque et l'heure de 6 heures du jour suivant. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. • Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu.

13

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Lorsque le lieu d'emploi est une mine souterraine ou des bâtiments et des usines en surface utilisés dans le cadre de l'extraction d'un minéral métallique ou non métallique ou d'une substance minérale de la mine, l'employeur doit s'assurer que personne ne fait fonctionner un palan à moins d'avoir atteint l'âge de dix-neuf ans. 		
Nouvelle-Écosse	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des règles à respecter pour les employés de moins de 16 ans. • Pour les enfants de moins de 14 ans, il est illégal de payer un salaire pour un travail qui : <ul style="list-style-type: none"> ○ est susceptible d'empêcher l'enfant d'aller à l'école ou de rendre difficile son apprentissage à l'école. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les enfants de moins de 14 ans, il est illégal de payer un salaire pour un travail qui : <ul style="list-style-type: none"> ○ est susceptible d'être malsain ou de nuire à la santé ou au développement normal de l'enfant. • Il est interdit d'employer un enfant de moins de 16 ans à certains types de travaux : <ul style="list-style-type: none"> ○ une entreprise industrielle; ○ l'industrie forestière; ○ les garages et les stations-service automobiles; ○ les hôtels; 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est illégal d'employer un enfant de moins de 14 ans pour effectuer un travail : <ul style="list-style-type: none"> ○ pendant plus de 8 heures par jour; ○ pendant plus de 3 heures un jour d'école, sauf si un certificat a été délivré en vertu de la Loi sur l'éducation pour permettre à l'enfant de travailler; ○ à n'importe quel moment de la journée lorsque cette durée, ajoutée à celle de la présence de l'enfant à 	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. • Tous les employés, y compris ceux âgés de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu. • Tout parent ou tuteur d'un enfant dont l'emploi viole le <i>Labour Standards Code</i> peut se voir infliger une amende, à moins qu'il ne

14

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<ul style="list-style-type: none"> ○ les restaurants, sauf si l'employé ne fait pas fonctionner des appareils de cuisson et si une formation à la sécurité sur tous les équipements et une surveillance adéquate sont assurées et que la personne est âgée d'au moins quatorze ans ; ○ le fonctionnement des ascenseurs ; ○ les théâtres, les salles de danse, les salles de tir, les salles de quilles, de billard et de pool ; ○ les travaux ou catégories de travaux pour lesquels l'emploi d'un enfant de moins de seize ans est interdit par la réglementation. <ul style="list-style-type: none"> • Les règles concernant l'interdiction pour les enfants de travailler dans les types d'entreprises identifiés précédemment ne s'appliquent pas à une situation où un employeur emploie un membre de sa propre famille âgé de 14 ou 15 ans. 	<p>l'école, dépasse 8 heures ; et</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ entre 22 heures et 6 heures du matin le jour suivant. 	<p>peut prouver que l'enfant a travaillé à son us.</p>
Île-du-Prince-Édouard	Il existe des règles à respecter pour les employés de moins de 16 ans.	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'un employeur emploie une personne de moins de 16 ans, il doit : 	<ul style="list-style-type: none"> • À moins qu'une autorisation spéciale ne soit prévue, un employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général.


15

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
		<ul style="list-style-type: none"> ○ agir raisonnablement dans l'attribution des tâches en tenant compte de son âge, de ses connaissances, de son éducation et de son expérience professionnelle ; ○ identifier tout danger potentiel pour la santé et la sécurité dont il a connaissance et donner des instructions appropriées ; ○ superviser personnellement le travail ou s'assurer qu'à tout moment le travail est supervisé par un adulte qui a l'expérience du travail ; et ○ fournir une formation et des cours adéquats avant d'autoriser l'exécution d'un travail non supervisé. <ul style="list-style-type: none"> • Il est interdit à tout employeur d'employer une personne de moins de 16 ans à un travail qui est ou est susceptible d'être préjudiciable à la santé ou à la sécurité, ou au développement moral ou physique. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ne peut pas embaucher un enfant de moins de 16 ans pour plus de 3 heures un jour d'école ou 8 heures tout autre jour ; ○ ne peut pas autoriser l'enfant à travailler plus de 40 heures par semaine ou à travailler entre 23 heures et 7 heures du matin ; ou ○ ne peut pas permettre à l'enfant de travailler pendant les heures normales d'école, à l'exception de celles d'un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle reconnu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés, y compris ceux de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu.


16



Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
Terre-Neuve-et-Labrador	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des règles à respecter pour les employés de moins de 16 ans. • Pour autant que le travail ne soit en aucun cas préjudiciable à l'enfant (santé ou développement normal), un enfant de plus de 14 ans, mais moins de 16 ans, peut être embauché avec l'autorisation écrite de son parent ou de son tuteur légal. • Un enfant de moins de 16 ans ne peut pas être embauché si l'occupation porte préjudice à la fréquentation de l'école ou à la capacité de l'enfant à bénéficier de l'enseignement dispensé à l'école. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun employeur ne doit employer une personne de moins de 16 ans dans la construction. • Un enfant de moins de 16 ans ne peut pas être embauché dans des emplois qui sont prescrits comme des emplois ou des entreprises dangereux. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'enfant de moins de 16 ans ne peut pas travailler plus de 3 heures un jour d'école (sauf si un certificat couvrant ce jour a été délivré) et 8 heures tout autre jour. • L'enfant de moins de 16 ans ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour en combinaison avec les heures normales d'école et doit bénéficier d'une période de repos d'au moins 12 heures consécutives par jour. • L'enfant de moins de 16 ans ne peut pas travailler entre 22 heures et 7 heures ni être employé pendant que les travailleurs réguliers sont en grève ou pendant un lock-out. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum est le même que le salaire minimum général. • Tous les employés, y compris ceux âgés de moins de 18 ans, ont droit aux normes minimales d'emploi, telles que les jours fériés, les vacances, le salaire minimum, les heures supplémentaires et le préavis de licenciement ou l'indemnité de licenciement en tenant lieu. • Avant de conclure un contrat de service avec un enfant de moins de 16 ans, une personne doit obtenir le consentement écrit du parent ou du tuteur de cet enfant, qui doit être conservé par l'employeur comme partie intégrante du dossier d'emploi de l'enfant, et l'âge de l'enfant doit être précisé dans le consentement écrit. • Lorsque l'employeur d'un enfant de moins de 16 ans

17



Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

PROVINCE	ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER ¹	RESTRICTIONS RELIÉES À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL	AUTRE INFORMATION PERTINENTE
				<ul style="list-style-type: none"> ○ omet d'obtenir un consentement écrit précisant l'âge de l'enfant, ou ○ omet de conserver le consentement écrit dans le dossier d'emploi de l'enfant, <p>l'employeur est coupable d'une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une amende d'au moins 100 dollars ou de plus de 500 dollars, d'une peine d'emprisonnement d'un mois au maximum ou d'une amende et d'une peine d'emprisonnement.</p>

¹ Âge de la majorité dans les provinces du Canada:

- Colombie-Britannique: 19 ans
- Alberta: 18 ans
- Saskatchewan: 18 ans
- Manitoba: 18 ans
- Ontario: 18 ans
- Québec: 18 ans
- Nouveau-Brunswick: 19 ans
- Nouvelle-Écosse: 19 ans

18

Règles statutaires concernant le travail des mineurs au Canada

- o Île-du-Prince-Édouard: 18 ans
- o Terre-Neuve-et-Labrador: 19 ans

⁴ Âge minimal pour certaines industries au Québec

- Pour être une personne responsable d'un service de garde en milieu familial : 18 ans
- Pour travailler chez un titulaire de permis permettant d'embaumer des défunts ou pratiquer la thanatopraxie, pour agir comme directeur de funérailles, pour l'opération d'un laboratoire ou pour l'opération d'un service d'ambulance, ou la personne morale, société ou association qu'il représente : 18 ans
- Industrie de la construction
 - o Selon la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, toute personne travaillant dans l'industrie de la construction doit posséder un des trois certificats de compétence suivants: certificat de compétence apprenti, certificat de compétence compagnon, certificat de compétence occupation.
 - Pour obtenir le certificat de compétence apprenti, la personne doit être âgée d'au moins 16 ans.
 - Pour obtenir le certificat de compétence occupation, la personne doit être âgée d'au moins 16 ans
- Secteur de l'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisés dans les secteurs autres que celui de la construction
 - o Pour exécuter les travaux énumérés au Règlement RL.RQ, c. F-5, r. 1, des certificats de qualification sont requis. Pour obtenir celui-ci, un apprenti doit compléter l'apprentissage et réussir l'examen de qualification prévu pour ce certificat. Pour être un apprenti, la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre indique que la personne doit être âgée d'au moins 16 ans.
- Secteur du gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression:
 - o Pour exécuter les travaux énumérés au Règlement RL.RQ, c. F-5, r. 2, des certificats de qualification sont requis. Pour obtenir celui-ci, un apprenti doit compléter l'apprentissage et réussir l'examen de qualification prévu pour ce certificat. Pour être un apprenti, la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre indique que la personne doit être âgée d'au moins 16 ans.
- Pour occuper un emploi impliquant de préparer et servir de l'alcool dans un établissement détenant un permis de bar: 18 ans
- Pour occuper un emploi impliquant de conduire un véhicule automobile: 18 ans
- Activité de sécurité privée (permis d'agent): 18 ans
- Pour agir comme secouriste dans les stations de ski alpin: au moins 16 ans

Annexe 6 – Convention n° 138 sur l'âge minimum

C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965;

Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973:

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.

3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.

4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.

5. Tout Membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, déclarer:

(a) soit que le motif de sa décision persiste;

(b) soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.

Article 3

1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.

2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Article 4

1. Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragraphe 1 du présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories.

3. Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3.

Article 5

1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.

2. Tout Membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliqueront les dispositions de la présente convention.

3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins: les industries extractives; les industries manufacturières; le bâtiment et les travaux publics; l'électricité, le gaz et l'eau; les services sanitaires; les transports, entrepôts et communications; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

4. Tout Membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article:

(a) devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention;

(b) pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur général du Bureau international du Travail.

Article 6

La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité

compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante:

- (a) soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle;
- (b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise;
- (c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

Article 7

1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci:

- (a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement;
- (b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

3. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit.

4. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un Membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Article 8

1. Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques.

2. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions.

Article 9

1. L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention.

3. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition; ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans.

Article 10

1. La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après.

2. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

3. La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:

(a) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937;

(b) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932;

(c) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937;

(d) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936;

(e) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959;

(f) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention, aux travaux souterrains, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

5. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:

(a) l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12;

(b) l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9;

(c) l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Annexe 7 – Présentation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés



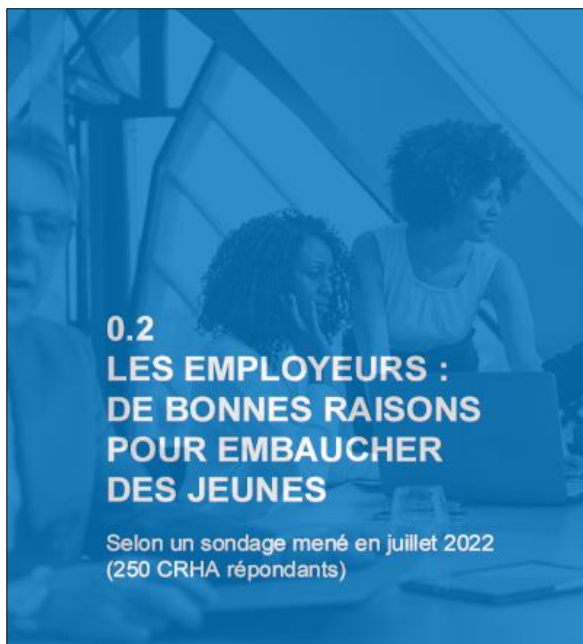
01. UN ÉTAT DES LIEUX



01. Conciliation travail-études : tendance à la hausse chez les 15-19 ans

	2010	2019
15-16 ans	23 %	31 %
17-19 ans	51 %	58 %

Chez les 14 ans et moins ?
Un phénomène à documenter




**0.2
LES EMPLOYEURS :
DE BONNES RAISONS
POUR EMBAUCHER
DES JEUNES**

Selon un sondage mené en juillet 2022
(250 CRHA répondants)

Quatre principales raisons

- Exécution de tâches non qualifiées : 35 %
- Développement d'un bassin de travailleurs potentiels pour l'avenir : 34 %
- Flexibilité sur le plan des horaires : 32 %
- Manque de main-d'œuvre : 29 %



**0.3
BÉNÉFICES DU TRAVAIL
POUR LES JEUNES**

Quelques avantages d'un emploi étudiant

- Contribuer à découvrir sa voie professionnelle
- Acquérir des compétences professionnelles telles que l'autonomie
- Accroître l'autonomie et la compréhension financière
- Valoriser l'individu et favoriser l'estime de soi
- Socialiser à l'extérieur du contexte familial et scolaire

CRHA Ordre des conseillers
et ressources
humaines agréés

État des lieux

**04.
Décrochage scolaire au secondaire : risques accrus avec
l'augmentation des heures travaillées**

Heures travaillées	Garçons	Filles
1-10	21 %	13 %
21 ou +	41 %	24 %

CRHA Ordre des conseillers
et ressources
humaines agréés

04. Décrochage scolaire au secondaire : impact pour le futur

Les 10 compétences et le socle du Référentiel québécois des compétences du futur



05. Santé et sécurité du travail : des lésions professionnelles en hausse chez les enfants de moins de 16 ans

Année	Nombre d'accidents
2018	85
2019	154
2020	149
2021	203

06. La législation en vigueur

Âge minimal pour travailler

Type de restrictions	Québec	Ailleurs au Canada
Limitation générale	Aucune, sauf dans certaines industries ou fonctions	<ul style="list-style-type: none"> Fédéral : 17 ans AB : 13 ans MB : 13 ans SK : 16 ans
Permis (employeur)	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> CB : différents types de permis pour les 15 ans et moins SK : moins de 14 ans
Autres exigences (employés)	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> SK et MB : certificat de préparation au travail pour les moins de 16 ans
Consentement des parents	Moins de 14 ans	<ul style="list-style-type: none"> AB et SK : 14 ans et moins MB : 15 ans et moins NL : 14 et 15 ans

06. La législation en vigueur

Heures maximales de travail en période scolaire

Type de restrictions	Québec	Ailleurs au Canada
Limitation hebdomadaire	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> CB : 20h/sem., moins de 15 ans SK : 16h/sem., 14-15 ans MB : 20h/sem., 13-15 ans
Limitation – Jours de classe	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> CB : 4h, moins de 15 ans AB : 2h, 13-14 ans NB, PE, NL : 3h, moins de 16 ans NS : 3h, moins de 14 ans
Limitation – Jours non-scolaires	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> CB : 7h, moins de 15 ans AB : 8h, 13-14 ans NB : 6h, moins de 16 ans NS : 8h, moins de 14 ans PE, NL : 8h, moins de 16 ans

06. La législation en vigueur

Santé et sécurité du travail : encadrement spécifique

Type de restrictions	Québec	Ailleurs au Canada (exemples)
Permis requis	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • CB : Travaux non légers, moins de 16 ans
Interdiction	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • MB : préparation d'aliments nécessitant l'utilisation d'outils ou de machines qui comportent un danger (friteuses, grils, couteaux, trancheuses), moins de 14 ans • ON : nettoyage des vitres, moins de 18 ans; cuisines de restaurant, moins de 15 ans; aires de service des restaurants, moins de 14 ans • NB : restaurant, hôtel et station-service, moins de 14 ans • NS : restaurant (avec exceptions importantes), hôtel et station-service, moins de 16 ans

02. PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE AU SEIN DES ORGANISATIONS: UN TOUR D'HORIZON





PRATIQUES ACTUELLES DES ORGANISATIONS

Selon un sondage mené en juillet 2022
(250 CRHA répondants)

54 %
affirment que leur organisation
n'a pas mis en place des
pratiques d'encadrement
particulières pour les employés
âgés de moins de 18 ans


42 %
affirment que leur organisation
ne possède pas de politique
limitant le nombre d'heures
travaillées par semaine pour les
jeunes employés

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Des exemples de bonnes pratiques

01.
**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)



CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

02.

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

- Tenir un discours clair auprès des jeunes employés quant à l'importance de terminer leurs études
- S'intéresser à ce que les jeunes souhaitent faire dans la vie et les encourager jusqu'à l'atteinte de leurs objectifs.
- 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



03.

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



04.

Prévenir les accidents du travail, notamment :

- Réduire autant que possible les risques associés
- Sensibiliser le jeune employé en la matière
- Offrir au jeune une formation complète et adéquate pour son poste



03. ACTIONS SOCIÉTALES: DES PISTES À CONSIDÉRER





**DE NOUVELLES BALISES
À METTRE EN ŒUVRE**

Selon un sondage mené en juillet 2022
(250 CRHA répondants)

Encadrer davantage ?

73 %
estiment que, de manière générale, le
gouvernement devrait encadrer
davantage le travail chez les jeunes

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Pistes d'actions sociales

01.
Instaurer une veille active pour orienter les actions futures

- Dresser un portrait statistique sur le travail des mineurs permettant d'orienter les actions futures
 - Nombre de travailleurs et d'heures travaillées
 - Localisation
 - Ventilation par tranche d'âge
- Rendre public le rapport pour assurer une compréhension commune de la situation.

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

02. Instaurer un âge minimal pour travailler

Selon le sondage de juillet 2022 auprès des CRHA :

67 %
pensent que le gouvernement devrait instaurer un âge minimal
39 % = 14 ans
25 % = 15 ans
25 % = 16 ans

63 %
indiquent que leur organisation a déjà fixé un âge minimal à l'embauche
27 % = 18 ans et +
22 % = 16 ans et +

03. Instaurer un maximum d'heures de travail par semaine en période scolaire pour les moins de 16 ans

Quelle limite ?

L'Ordre serait favorable à 12-15 heures comme maximum pendant l'année scolaire, mais estime que les spécialistes en persévérance scolaire devraient se prononcer sur cette question.

Selon le sondage de juillet 2022 auprès des CRHA

75 %
affirment être favorables ou très favorables à l'instauration d'un maximum de 12 heures de travail par semaine en période scolaire pour les moins de 16 ans.

04. **Santé et sécurité : mettre en place d'autres mesures particulières**

- Grâce à des outils déployés par la CNESST, inciter 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.
- Exiger des organisations assujetties à la Loi sur les compétences d'investir 2 % de la masse salariale des travailleurs de moins de 16 ans en formation auprès de ceux-ci.

Advenant que le législateur ne fixe pas d'âge minimal, pour les moins de 14 ans:

- Interdire d'occuper des postes à haut risque pour la santé et la sécurité physique et psychologique et les définir.
- Demander aux organisations qui embauchent d'en faire rapport à la CNESST qui pourra, au besoin, accompagner l'organisation en la matière.

Selon le sondage de juillet 2022 auprès des CRHA :

84 %
sont favorables à l'interdiction aux moins de 14 ans d'occuper des postes à haut risque pour la santé et la sécurité physique et psychologique.

83%
sont favorables ou très favorables à 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.

05.

À certains moments critiques, déployer plus d'efforts de sensibilisation sur les rôles et responsabilités de chacun dans l'accompagnement des jeunes sur le marché du travail, notamment ceux des :

- parents
- employeurs
- et du réseau scolaire

EN BREF

Quelques constats

- À dose modérée, le travail est bénéfique pour les jeunes.
- Compte-tenu du contexte actuel du marché du travail, l'évolution du travail des jeunes doit être mieux documentée, en particulier celle des moins de 15 ans.
- La hausse est liée à la pénurie de main-d'œuvre pour les emplois non qualifiés, alors que nous devrions privilégier les bassins de travailleurs sous-représentés.

Approche préventive pour assurer la santé et la persévérance scolaire

- Soutenir les organisations dans la mise en place de saines pratiques
- Amorcer le travail pour mettre le Québec à niveau en matière de balises législatives
- Réduire les risques d'accidents de travail graves



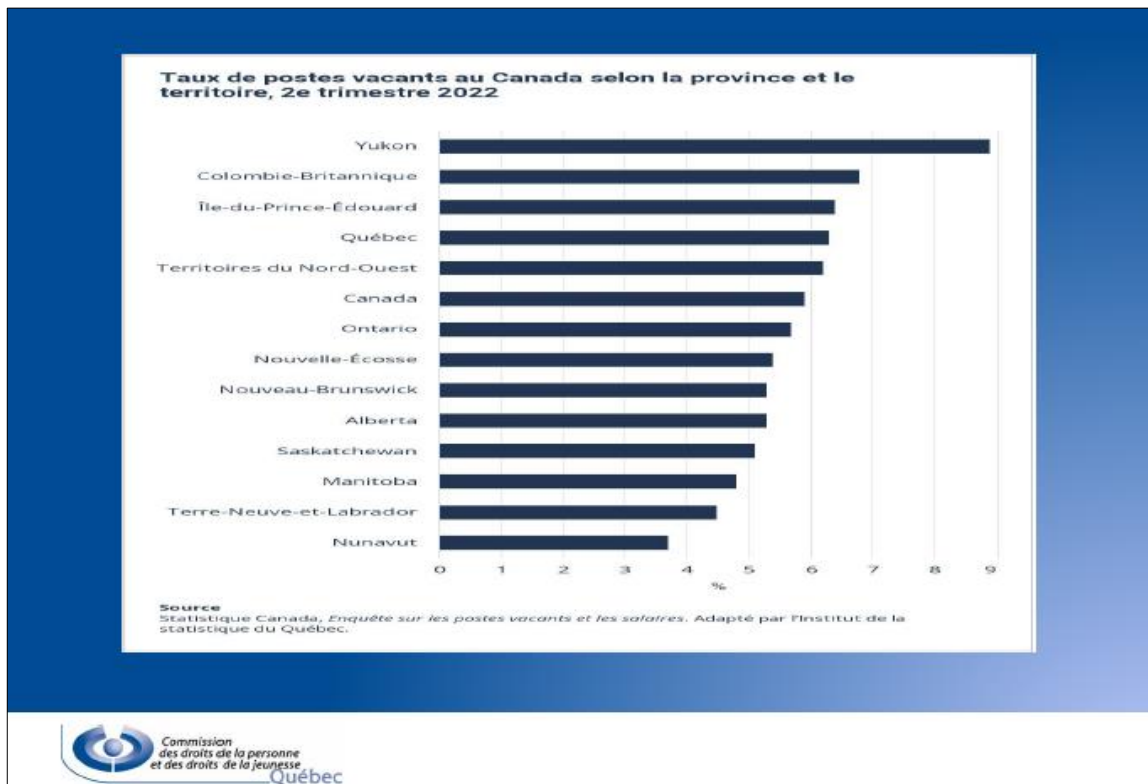
Annexe 8 – Présentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse



L'encadrement du travail des enfants au regard de leurs droits et libertés

Présentation au Comité consultatif du travail
et de la main-d'œuvre

Philippe-André Tessier, Président
Myrlande Pierre, Vice-présidente
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
13 octobre 2022



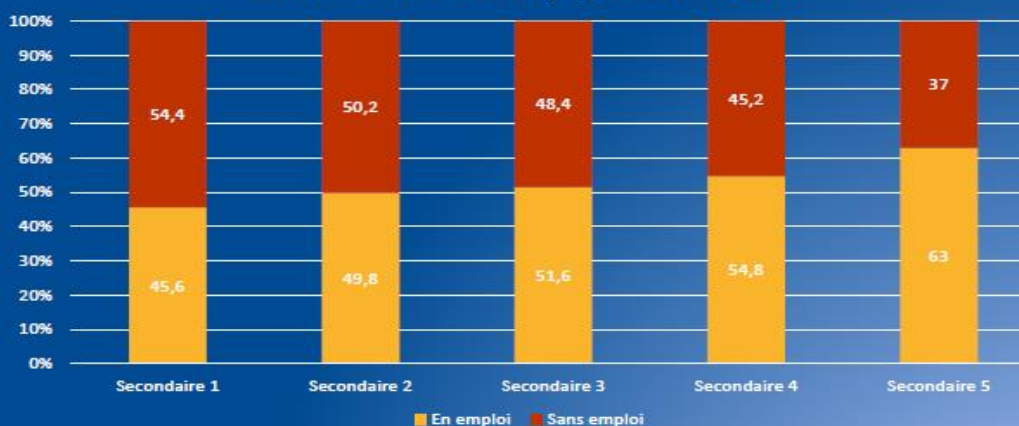
Type d'emploi durant l'année scolaire, élèves du secondaire travaillant dans l'entreprise familiale ou pour un employeur durant l'année scolaire, Québec, 2016-2017

Type d'emploi dans l'entreprise ou pour un employeur	%
Commerces de détail (Personnel de soutien des ventes, vendeur, conseiller, commis, préposé)	25,2 %
Services d'hébergement et de restauration (Cuisinier, aide-cuisinier, boucher, boulanger, charcutier, serveur aux tables ou au comptoir, commis débarrasseur, hôtesse-hôte, plongeur)	22,5 %
Sports et loisirs (Entraîneur, arbitre, assistant-surveillant, sauveteur en piscine, moniteur)	14,2 %
Entretien ménager ou paysager	8,1 %
Travail à la ferme ou dans le domaine de l'agriculture	7,9 %
Autres (Métiers ou travail manuel, travail administratif, travail technique, soutien scolaire, etc.)	12,1 %

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017*.

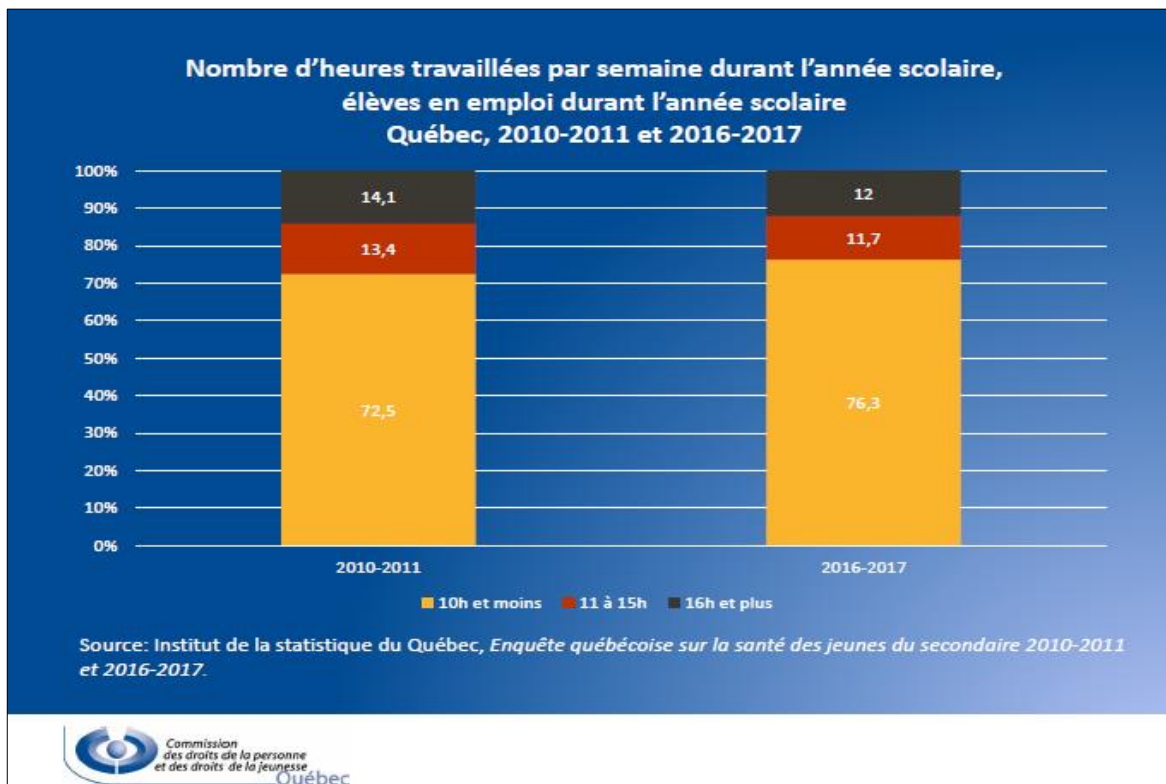
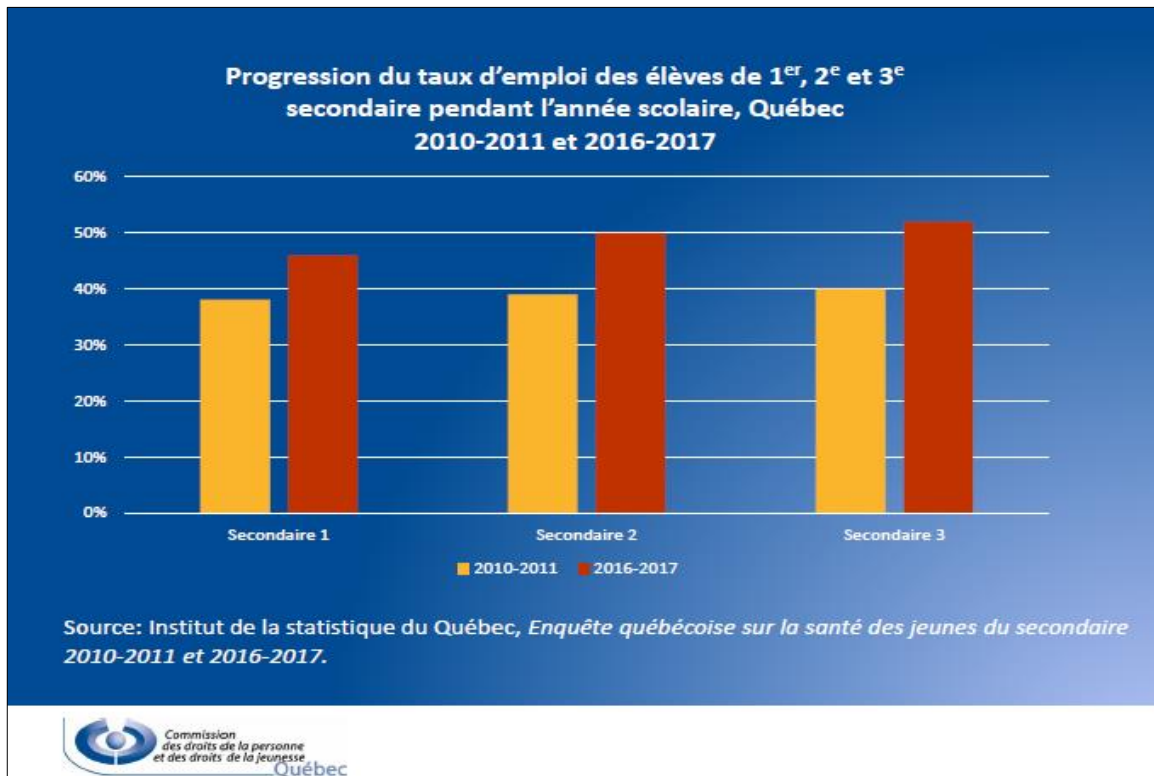


Statut d'emploi des élèves du secondaire durant l'année scolaire, selon le niveau scolaire, Québec 2016-2017



Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017*.





Facteurs d'entrée précoce sur le marché du travail (IRSSST-2019)

- Trajectoire de revenus familiaux instables/épisodes de pauvreté
- Peu de valorisation du cheminement scolaire de la part des parents
- Faible niveau de scolarité des parents
- Faible niveau d'aspirations scolaires et professionnelles de l'enfant

Conséquences négatives du travail des enfants

- Surmenage, troubles de l'adaptation, troubles anxieux
- Corrélation consommation excessive de substances psychoactives/ nombres d'heures travaillées par semaine
- Moins de temps pour la socialisation, les loisirs et le sommeil
- Contexte propice à la survenue d'accidents du travail
- Risque de désengagement et de décrochage scolaire

Droits compromis par le travail des enfants

Charte des droits et libertés de la personne

- Vie, sûreté, intégrité (art. 1)
- Droit à la protection et à la sécurité que les parents peuvent lui donner (art. 39)
- Droit à l'instruction publique gratuite (art. 40)
- Droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art. 46)



Encadrement

Loi sur les normes du travail

- Interdiction du travail disproportionné
- Nécessité d'une autorisation pour les moins de 14 ans
- Interdiction de faire travailler durant les heures de fréquentation scolaire obligatoire (sauf exception)
- Prohibition du travail de nuit

Loi sur la protection de la jeunesse

- Interdiction du travail disproportionné



Encadrement

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Construction, opération des pompes à béton et des mâts de distribution, mines, travaux d'aménagement forestier, conduite de chariot élévateur, usage d'explosifs, plongée

Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

Certificats de compétence apprenti



Prescriptions du droit international

- *Convention relative aux droits de l'enfant*
- *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*
- *Convention (n° 138) sur l'âge minimum de l'Organisation internationale du travail*

Principales prescriptions:

- Fixer un âge minimal
- Fixer une durée du travail



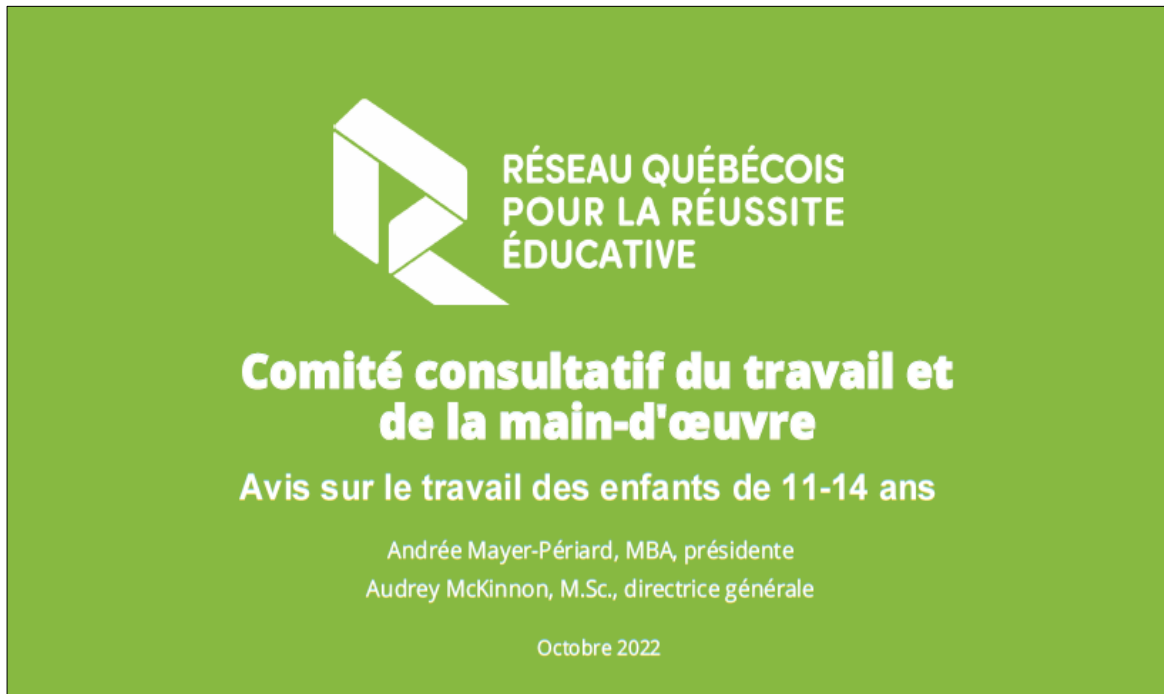
Droit comparé: Que nous enseignent les autres provinces et territoires canadiens? (suite)

- Limite imposée au nombre d'heures travaillées en période de fréquentation scolaire
 - Exemple: 20 heures par semaine en Colombie-Britannique et au Manitoba
- Système de permis pour les employeurs voulant embaucher des enfants
 - Exemple: Colombie-Britannique
- Autorisations pour travailler (autre que l'autorisation parentale)
 - Exemple: certificat d'employabilité requis au Manitoba

Conclusion

- Les protections accordées aux enfants par le cadre légal québécois sont insuffisantes au regard de leurs droits et libertés et du droit international
- Autres provinces et territoires : exemples de balises supplémentaires pour encadrer le travail des enfants au-delà du "travail disproportionné"
- Contexte socioéconomique doit être considéré

Annexe 9 – Présentation du Réseau québécois pour la réussite éducative



LE RQRE ET LES IRC



LE RQRE

Le **Réseau québécois pour la réussite éducative (RQRE)** est un réseau qui répond aux besoins des 18 **IRC** du Québec (ses membres).

Le RQRE vise à mobiliser les forces vives d'un milieu en faveur de la persévérance scolaire et de la réussite éducative.

Ses objectifs sont :

- Contribuer à l'échelle nationale à **maintenir la persévérance scolaire et la réussite éducative à un haut niveau de priorité.**
- Mettre en place des actions collectives afin de **contribuer à l'accroissement de la diplomation et de la qualification des jeunes** au Québec.
- Favoriser la **collaboration et la concertation** entre les IRC.
- **Faire valoir leurs intérêts**, développer et valoriser leurs expertises.

LES IRC

Les **18 instances régionales de concertation (IRC)** sur la persévérance scolaire et la réussite éducative au Québec sont présentes dans toutes les régions du Québec:

- Mise en commun des efforts des partenaires sur leurs territoires respectifs.
- Mobilisation des acteurs concernés;
- Développement d'initiatives concertées.

Les IRC participent activement à accroître les taux de diplomation et de qualification des jeunes de leur territoire.

COMPOSITION DES IRC

- Secteur de l'éducation
- Secteur de la santé et services sociaux
- Secteur de l'employabilité
- Secteurs territoriaux
- Secteur communautaire

CE QUE L'ON SAIT DU TRAVAIL DES JEUNES



IMPACT SUR LES ÉTUDES

Chez les jeunes de **16 ans et plus** :

- 32 % de ceux qui travaillent plus de 15h par semaine rapportent un **attrait pour l'école sous la moyenne** (vs 23 % pour ceux qui travaillent moins de 15h/semaine)¹.
- **Le risque de décrochage grimpe à 41%** chez les jeunes du secondaire qui travaillent plus de 21h par semaine en étant aux études à temps plein².
- Selon la plus récente Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017 (EQSJS 2017), les élèves qui travaillent plus de 11h par semaine sont plus nombreux à présenter un **niveau élevé de détresse psychologique** que les autres³.
- Au moins la moitié des jeunes travaillent à partir du secondaire 4, et vivent avec certaines **difficultés de conciliation études-travail** (manque d'énergie pour les études - 44 % - et fatigue à l'école - 22 %)¹.

¹https://www.santelaurentides.gouv.qc.ca/fileadmin/Internet/doss_laurentides/Sante_Publique/Donnees_sur_la_population/Autres_documents/Enquete_sante_psychologique_12_25_ans_Mars_2022.pdf

²<https://carrefourrh.org/outils/fiches-conseils/travail-des-jeunes>

³<https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-la-sante-de-s-jeunes-du-secondaire-2016-2017>

QUELQUES AVANTAGES

D'après les recherches, un jeune réussit mieux à l'école avec un emploi de moins de 15 heures par semaine que sans emploi¹.

Bien que les études doivent rester la priorité des élèves, il n'empêche que travailler pendant ses études comporte des avantages pour eux :

- Se familiariser avec le marché du travail et ses exigences;
- Favoriser la découverte des passions et valoriser les métiers professionnels;
- Acquérir des compétences et des connaissances;
- Développer son sens des responsabilités et son autonomie;
- Accroître son autonomie financière;
- Obtenir une valorisation et une reconnaissance.

¹<https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2013/11/Recueil-Conciliation-etudes-travail.pdf>

ET CHEZ LES 11-14 ANS... ?

Très peu de données sont disponibles pour cette tranche d'âge. C'est un phénomène relativement nouveau que ces jeunes travaillent davantage dans des emplois formels, plus que pour des petits travaux.

Des données de 2019¹ indiquent que:

- Environ **60 % des jeunes âgés de 13 ans travaillent** (formel et petits travaux)
- Un jeune est plus susceptible d'occuper précocement un emploi à 13 ans lorsque :
 - Sa mère n'a pas de diplôme d'études postsecondaires (collégial ou universitaire);
 - Il est issu d'une famille pour laquelle la trajectoire de revenus a alterné entre suffisant et insuffisant.
- Des **aspirations scolaires plus faibles**, réputées signaler un désengagement relativement au projet scolaire, étaient associées à une entrée plus précoce sur le marché de l'emploi.

¹ <https://www.inss.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/101057/n/entree-precocemarche-travail-repercussions-sst>

ET CHEZ LES 11-14 ANS... ?

(... suite)

- Un sur trois (35,5 %) occupe un emploi formel pour un employeur ou travaille pour l'entreprise familiale pendant l'année scolaire.
- La proportion de jeunes occupant un emploi (formel) augmente de manière importante selon le niveau de scolarité (de 38 % en 1^{re} secondaire à 55 % en 5^e secondaire (EQSJS 2017).
- Le nombre d'heures travaillées croît de la 1^{re} secondaire (92% travaillent moins de 11h/sem.) à la 5^e secondaire (seulement 53,1% travaillent moins de 11h/sem.)
- L'emploi étudiant est particulièrement élevé dans certaines régions administratives rurales (entre 67% et 70%) et moins fréquent à Montréal (36,5%) et à Laval (35,8%).

LES RÉCENTES OBSERVATIONS



RÉSEAU QUÉBÉCOIS
POUR LA RÉUSSITE
ÉDUCATIVE

OBSERVATIONS

1. Les jeunes travaillent de plus en plus jeunes dans des emplois formels.
2. Les jeunes qui travaillent à 12-14 ans n'ont **pas toujours la maturité psychologique** pour les responsabilités qu'on leur demande (fermer un commerce, superviser un employé plus jeune).
3. On rapporte plus souvent que les jeunes **subissent une pression** pour travailler davantage d'heures afin de combler les besoins criants en main-d'œuvre.
4. On voit des **jeunes quitter l'école avant la fin de leur cours** pour aller travailler.
5. Des emplois **à temps pleins sont fractionnés en emplois à temps partiel** pour être offerts à des étudiants alors qu'ils ont des besoins différents en raison de leurs études.

OBSERVATIONS

(... suite)

Mais il n'y a pas que les plus jeunes ...

6. Dans certains programmes, les étudiants sont tellement sollicités par le milieu qu'ils sont plus enclins à ne pas terminer leur diplôme.
7. Il y a un phénomène de report du projet d'étude :
 - Les inscriptions sont à la baisse à la formation professionnelle comme à la formation générale des adultes et la hausse n'est pas aussi importante que prévue au collégial.
8. De plus en plus d'étudiants adultes au cégep vivent des enjeux de conciliation études-travail-famille.

OBSERVATIONS

Certaines inquiétudes sont exacerbées par le contexte socioéconomique actuel :

1. La **pandémie** a un impact significatif sur la santé mentale de plusieurs élèves et ont fait bondir l'anxiété, notamment chez les jeunes filles.
2. Peu d'activités sont offertes aux pré-adolescents et adolescents l'été.
3. Avec le contexte d'inflation qui s'accélère, certains jeunes travaillent par choix, mais **d'autres par nécessité...**

NOS RECOMMANDATIONS



RÉSEAU QUÉBÉCOIS
POUR LA RÉUSSITE
ÉDUCATIVE

D'ABORD, DOCUMENTER

Le RQRE est en **processus de réflexion** sur les moyens à privilégier pour assurer un équilibre travail-études qui soit le plus sain possible.

Afin de comprendre le contexte postpandémique et les effets de la pénurie de main-d'œuvre sur le travail des enfants, **il faut d'abord documenter** :

- La progression du travail chez les 11 à 14 ans
- Les conditions favorables ou défavorables à leur travail et, à moyen terme, ses impacts sur la motivation, persévérance scolaire et la réussite éducative.
- L'évolution des chiffres sur le décrochage scolaire (aucun portrait n'a été publié depuis le début de la pandémie).
- Mise à jour des chiffres sur les accidents de travail chez les jeunes (prévue au début 2023).

ENSUITE, AGIR ENSEMBLE

Une concertation est essentielle afin que les différents milieux concernés **mettent en commun leurs efforts pour élaborer ensemble des solutions viables** :

- Milieu des affaires
- Milieux de l'éducation

Ces solutions doivent :

- être mises en place **avec les partenaires locaux, régionaux et provinciaux**;
- **viser tous les niveaux d'enseignement**: secondaire, formation professionnelle, formation générale des adultes, collégial et universitaire.

CONSIDÉRATIONS PRÉALABLES

Concernant le nombre maximum d'heures de travail : la capacité de travail est propre à chaque jeune.

Il faut non seulement un encadrement réfléchi et efficace, il faut **s'assurer qu'il sera appliqué.**

L'objectif d'une loi sur le travail des enfants doit être de favoriser la réussite éducative.

Les avis sont unanimes sur la **nécessité de moderniser et de resserrer l'encadrement** du travail des 11 à 14 ans, **mais...**

UNE LOI ?

Aucune loi ne devrait être présentée avant que les études nécessaires aient été réalisées.

Même la meilleure loi ne règlera pas tous les problèmes. Peu importe la législation, il faut :

- valoriser l'éducation.
- accompagner les jeunes, leurs parents et les employeurs, et les **sensibiliser aux enjeux et solutions de conciliation études-travail** et de développement des aspirations.
- travailler ensemble pour **explorer des solutions gagnantes** pour tous (jeunes, milieux scolaires et employeurs).

DISCUSSIONS



Andrée Mayer-Périard, présidente
amayerperiard@reseaureussitemontreal.ca

Audrey McKinnon, directrice générale
amckinnon@reussiteeducative.quebec

Références

- Fiche conseil sur le travail des jeunes développé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées : <https://carrefourrh.org/outils/fiches-conseils/travail-des-jeunes>
- Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire, 2016-2017 : <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-la-sante-des-jeunes-du-secondaire-2016-2017>
- GAUDREAU, M., LABERGE, L., ARBOUR, N. et M. M. GAUDREAU; La conciliation études-travail chez les élèves francophones montréalais de 4^e et de 5^e années du secondaire : https://www.reseauxessitemontreal.ca/wp-content/uploads/2015/11/PortraitCET3cs_19Nov15.pdf
- Enquête menée par l'Université de Sherbrooke et le CIUSSS de l'Estrie – CHUS sur la santé psychologique des 12 à 25 ans – Josiane Bergeron, Louise Bourassa, Mélissa Généreux, Jean-Philippe Goupil, Rachel Lemelin, Yolaine Noël, Alexandra Paradis https://www.santelaurentides.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/ciuss_laurentides/Sante_Publique/Donnees_sur_la_population/Autres_documents/Enquete_sante_psychologique_12_25_ans_Mars_2022.pdf
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) - *Entrée précoce sur le marché du travail à 13 ans et répercussions sur la SST des jeunes occupant un emploi à 15 ans* : <https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/j/101057/n/entree-precocemarche-travail-repercussions-sst>
- Fiche sur la conciliation étude travail réalisé par les Instance régionales de concertation (IRC) et le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) : <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2013/11/Recueil-Conciliation-etudes-travail.pdf>

Annexe 10 – Présentation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail




Travail des jeunes : encadrement et actions de promotion

**Présentation au Comité consultatif du
travail et de la main-d'œuvre**


M. Luc Castonguay
Vice-présidence à la prévention

Mme Mélanie Vincent
Vice-présidence aux normes du travail


Le 13 octobre 2022



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca




PLAN DE PRÉSENTATION



1. Loi sur les normes du travail (LNT)
 - 1.1 Conditions à respecter par l'employeur qui embauche un jeune de moins de 18 ans
 - 1.2 Faits saillants en matière de normes du travail
2. Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
 - 2.1 Droits et obligations des employeurs et des travailleurs en matière de santé et de sécurité du travail (SST)
 - 2.2 Dispositions réglementaires en SST qui encadrent le travail des jeunes
 - 2.3 Faits saillants en matière de SST
3. Interventions de la CNESST
4. Actions de promotion, de sensibilisation et d'information pour les milieux de travail

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





Volet normes du travail

CNESST

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Conditions à respecter par l'employeur qui embauche un jeune de moins de 18 ans

- Le travail doit être adapté à ses capacités
- Le travail ne doit pas risquer de compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral
- Le travail d'un enfant **tenu de fréquenter l'école** :
 - ne doit pas l'empêcher d'aller en classe
 - doit lui permettre d'être chez lui la nuit (entre 23 et 6 heures)
- Si l'enfant **a moins de 14 ans**, une autorisation écrite d'un parent ou d'un tuteur est obligatoire. Elle doit être conservée pendant 3 ans

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

CNESST

FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

- Peu de recours déposés par ou pour des jeunes de moins de 18 ans
 - Au 30 septembre 2022, **1,3 %** de l'ensemble des recours
- La Loi sur les normes du travail contient peu de normes spécifiques au travail des jeunes et pas d'obligation des employeurs d'en informer les jeunes qu'ils embauchent
- Ces normes spécifiques, si enfreintes, mènent à un recours administratif. Ils sont sans incitatif financier à exercer un droit
- Les jeunes connaissent moins leurs droits

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

CNESST



Volet santé et sécurité du travail

CNESST

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA LSST

« La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. »

- La LSST encadre déjà les jeunes dans la mesure où elle s'applique aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux employeurs

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA LSST (SUITE)

La notion de travailleur

- Le critère principal : un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, même sans rémunération un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail
- Sont exclus le gérant, le surintendant, le contremaître, le représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs et l'administrateur ou le dirigeant

La notion d'employeur

- Le critère principal : utilisation des services d'un travailleur en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage
- La LSST ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS EN SST

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur (art. 51 LSST)

Les principales obligations :

- s'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et les techniques utilisées ne portent pas atteinte à la santé du travailleur (art. 51 (3) LSST)
- utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur (art. 51 (5) LSST)
- fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état (art. 51 (7) LSST)
- informer et assurer la formation, l'entraînement et la supervision sur les risques reliés à son travail pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié (51 (9) LSST)

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



LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS EN SST (SUITE)

Les droits des travailleuses et travailleurs sont les mêmes pour les jeunes

- Droits généraux : Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et son intégrité psychique (art. 9)
- Droit de refus : Le travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire **que l'exécution de son travail l'expose à un danger** ou expose une autre personne à un tel danger (art. 12 à 31)
- Droit au retrait préventif au contaminant : l'exposition à un contaminant qui comporte des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération (art. 32 à 39)
- Droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : les conditions de travail comportent des dangers physiques pour elle-même ou pour l'enfant à naître (art. 40 à 48)

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



LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS EN SST (SUITE)

Le travailleur doit, entre autres :

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychique (art. 49 (2) LSST)
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail (art. 49 (5) LSST)

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



DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES EN SST QUI ENCADRENT LE TRAVAIL DES JEUNES

Règlement sur la santé et la sécurité du travail	Avoir au moins 16 ans pour conduire un chariot élévateur
	Avoir au moins 18 ans pour exécuter des travaux de sautage ou tout travail nécessitant l'usage d'explosif
	Avoir au moins 18 ans pour être un membre d'une équipe de plongée
Code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC)	Aucun travail fait au moyen d'un appareil de levage motorisé ne peut être effectué par un travailleur âgé de moins 18 ans
	Tout échafaudage volant doit être interdit à toute personne de moins de 18 ans
	Toute sellette doit être interdite aux personnes de moins de 18 ans
	Tout travail dans les excavations et tranchées est interdit aux travailleurs de moins 18 ans
	Il est interdit à tout employeur de faire travailler à la démolition des personnes de moins de 18 ans
	Le candidat à un certificat de boutefeu doit être âgé de 18 ans ou plus
Aucun travail ne peut être effectué par un opérateur de pistolet de scellement à basse vitesse âgé de moins de 18 ans	
Aucune personne de moins de 18 ans ne doit être employée sous terre, au front de taille de travaux à ciel ouvert ou au fonctionnement de l'équipement servant à hisser ou déplacer des objets	

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



DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES EN SST QUI ENCADRENT LE TRAVAIL DES JEUNES (SUITE)

Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines	Âge minimum des travailleurs, aucun travail ne peut être effectué par un travailleur : 1° âgé de moins de 16 ans: a) dans une mine à ciel ouvert; b) dans une usine de concentration; c) dans un atelier; 2° âgé de moins de 18 ans: a) dans une mine souterraine; b) pour exécuter des travaux au front de taille dans une mine à ciel ouvert; c) au moyen d'équipement servant à hisser ou déplacer des objets; 3° âgé de moins de 20 ans: a) pour agir à titre de préposé au dynamitage à moins qu'il n'agisse comme aide; b) pour agir à titre d'opérateur d'une machine d'extraction.
Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier	Tout travailleur qui effectue l'abattage manuel d'un arbre à l'aide d'une scie à chaîne doit être âgé d'au moins 16 ans
Règlement sur les pompes à béton et les mâts de distribution	Avoir 18 ans pour opérer une pompe à béton ou un mât de distribution

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



FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

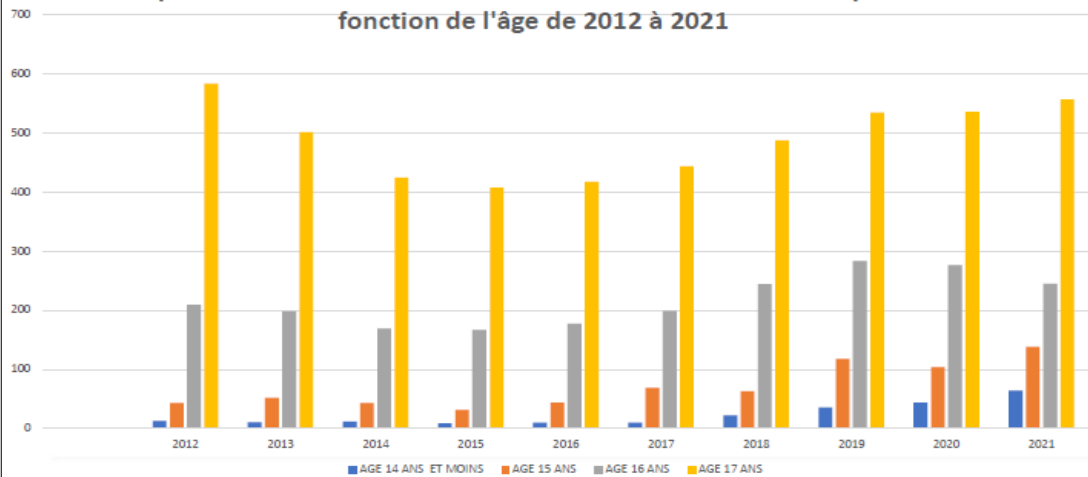
- Hausse importante des accidents du travail inscrits et acceptés de 2012 à 2021 **auprès des jeunes**:
 - 392 % **pour les 14 ans et moins**
 - 221 % pour les 15 ans
 - 17 % pour les 16 ans
- 4 décès impliquant un jeune de moins de 19 ans depuis 2014
- En 2021, il y a eu 1003 dossiers inscrits et acceptés reliés à un accident du travail et aucun relativement à une maladie professionnelle

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



FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SUITE)

Répartition du nombre d'accidents du travail inscrits et acceptés en fonction de l'âge de 2012 à 2021



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



Interventions de la CNESST



RÔLE ET INTERVENTION DES INSPECTEURS SST

Le rôle de l'inspecteur en SST est notamment de :

S'assurer du respect de la Loi et ses règlements en visitant les lieux de travail

- **Convaincre :**
Promouvoir la prévention et l'élimination des dangers à la source dans l'entreprise en privilégiant la prise en charge
- **Soutenir :**
Soutenir l'entreprise dans sa prise en charge de la prévention, dans l'élimination des dangers à la source et dans la mise en place de sa démarche paritaire
- **Contraindre :**
Exiger la correction des situations dangereuses et s'assurer de la conformité à la Loi et aux règlements

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



INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL



La CNESST est notamment responsable de surveiller l'application des normes du travail

- Vérifications de son initiative
 - normes spécifiques aux jeunes systématiquement vérifiées
- Action à la suite d'une :
 - plainte
 - dénonciation

Milieux où les jeunes sont présents en nombre important

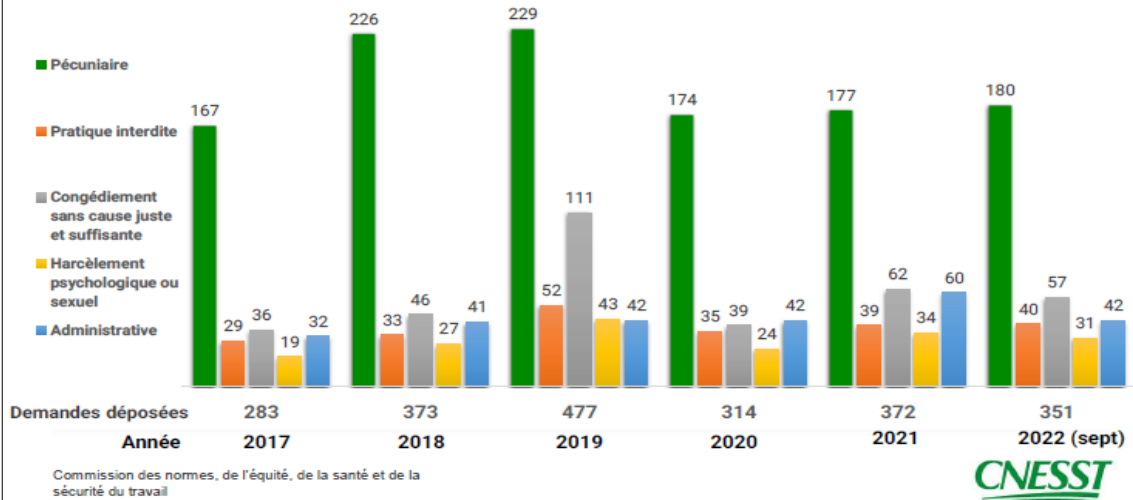
- Commerce de gros et de détail
- Services d'hébergement et de restauration

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



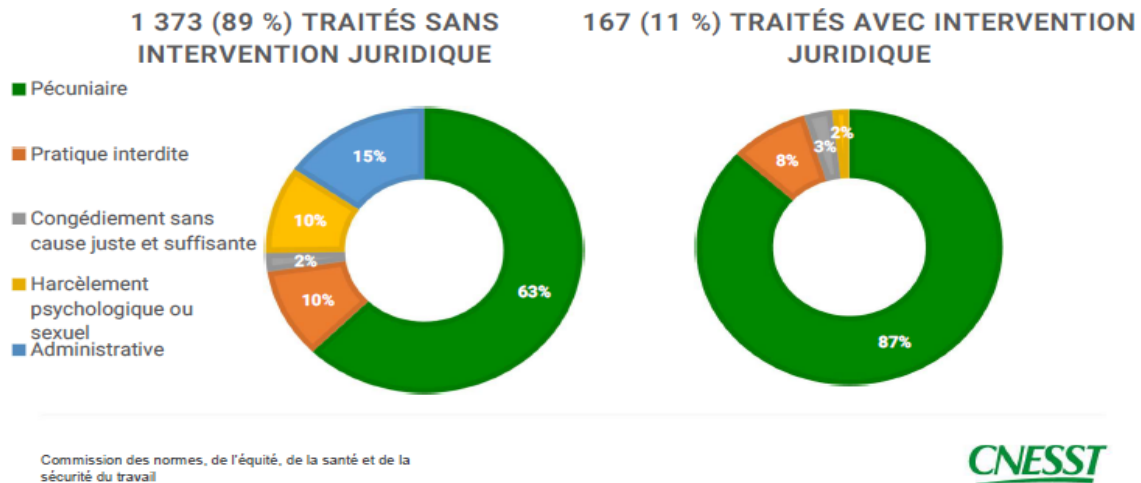
INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

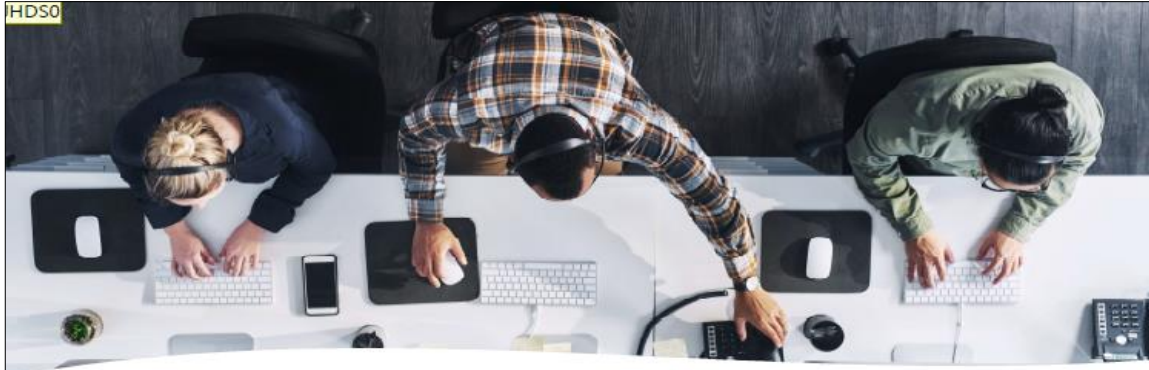
Nombre de recours déposés par ou pour des jeunes de moins de 18 ans depuis 2017, selon le motif



INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Volume cumulé des recours traités par ou pour des jeunes de moins de 18 ans depuis 2017 selon le motif





INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Depuis 2017, 13 recours traités concernaient
une norme spécifique au travail des moins
de 18 ans

- 5 en 2019
- 1 en 2020
- 6 en 2021
- 1 en 2022

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

CNESST



**Actions de promotion, de sensibilisation et
d'information auprès des milieux de travail**

CNESST

EBO

ACTIONS DE PROMOTION DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

- Stratégie jeunesse 2020-2023
- Campagne publicitaire jeunesse
- Microsite jeunesautravail.com
- Publication d'outils d'information et de sensibilisation

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



ACTIONS DE PROMOTION, DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION AUPRÈS DES MILIEUX DE TRAVAIL (SUITE)



- Kinga, prévention jeunesse
- Escouade prévention jeunesse et Escouade nouveaux travailleurs
- Comité national pour la formation à la prévention des risques professionnels

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

CNESST

CONCLUSION

- La CNESST est particulièrement sensible à la situation des jeunes travailleuses et travailleurs et représentent une clientèle prioritaire
- C'est dans ce contexte qu'elle déploie plusieurs actions pour favoriser des conditions de travail justes et équitables et qui visent la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail