

# ARUC

INNOVATIONS  
TRAVAIL  
EMPLOI

Approche afin de rejoindre et de sensibiliser les employeurs des jeunes travailleurs à leurs besoins de protection sociale et de santé et sécurité au travail

MÉLINA LAPIERRE

CAHIER DE TRANSFERT  
CT-2010-003



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi

**APPROCHE AFIN DE REJOINDRE ET DE SENSIBILISER LES  
EMPLOYEURS DES JEUNES TRAVAILLEURS A LEURS  
BESOINS DE PROTECTION SOCIALE ET DE SANTE ET  
SECURITE AU TRAVAIL**

**MÉLINA LAPIERRE**

**Sous la direction de JEAN BERNIER (ARUC)  
et ANNE-MARIE ANGERS-TROTTIER (Droit de cité)**

**Cahier de transfert  
CT-2010-003**

**Juin 2010**

Cette étude a été réalisée sous forme d'Intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) dans l'axe 4 de l'ARUC sur « les protections sociales ». Elle a été menée au sein de l'organisme communautaire Droit de cité à Montréal, et a été subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Cahier de transfert – CT-2010-003

**«Approche afin de rejoindre et de sensibiliser les employeurs des jeunes travailleurs à leurs besoins de protection sociale et de santé et sécurité au travail »**

Mélina Lapierre

ISBN 978-2-923619-51-4

**Dépôt légal** - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

**Dépôt légal** - Bibliothèque et Archives Canada, 2010



## **Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi***

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, en est à sa deuxième vie, ayant obtenu d'abord un premier financement du CRSH pour la période 2005-2010, puis un second pour 2010-2015. L'ARUC réunit ainsi les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée d'une trentaine de chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, mais également de la Faculté d'administration, de la Faculté des sciences infirmières, ainsi que de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais, de l'Université du Québec à Rimouski et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

### ***Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat***

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances (publication d'ouvrages collectifs et d'articles, organisation de séminaires, de colloques et de formations), l'ARUC assure la publication de ses travaux dans sa propre collection « Les Cahiers de l'ARUC » et recourt à un site Internet dynamique en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

### ***Un vaste programme de recherche***

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue

d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

### **Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail**

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux effets des conditions de réalisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur la production ou le service. Dans la perspective de l'ergonomie, ils font appel à l'analyse de l'activité de travail elle-même, en remontant jusqu'aux déterminants institutionnels et aux politiques publiques. Les chercheurs étudient des innovations (contenu, impact et processus) portant sur la conception des situations de travail, l'amélioration conjointe des conditions de travail et de la qualité du service, la prévention et le retour au travail des travailleurs malades ou accidentés.

### **Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail**

L'objet de recherche de l'axe 2 concerne les innovations dans l'organisation et les relations de travail, incluant les pratiques de gestion des ressources humaines, dont celles qui sont centrées sur la mobilisation ainsi que l'attraction et la rétention des travailleurs. Les chercheurs se penchent sur les processus d'innovations sociales en milieu de travail, leur impact sur les performances économiques et sociales et les facteurs associés à leur pérennité.

### **Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation**

Les chercheurs de l'axe 3 se penchent sur les diverses facettes de la diversité des mains-d'œuvre en regard de leur statut d'emploi, de leurs qualités et de leurs caractéristiques socio-démographiques. Une attention particulière est accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante et à la gestion du vieillissement en emploi. Sur le plan des innovations, il est question de la gestion démocratique et équitable de la diversité, de la reconnaissance des acquis et des compétences et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre employabilité et sécurisation des trajectoires professionnelles.

### **Axe 4 : Protections sociales**

Au sein de l'axe 4, les chercheurs se penchent sur les protections sociales. Ils étudient les politiques publiques relatives à la sécurisation des trajectoires professionnelles et à l'émergence de nouveaux droits sociaux, en accordant notamment une attention spéciale aux travailleurs atypiques. Ils consacrent aussi leurs travaux au système de retraite, au régime de relations de travail et à la représentation des salariés.

Paul-André Lapointe, Université Laval  
France Bernier, Centrale des syndicats du Québec  
Co-directeur et co-directrice de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

# TABLE DES MATIÈRES

<i>INTRODUCTION</i>	<i>1</i>
<i>1 ORGANISME D'ACCUEIL</i>	<i>3</i>
1.1 Mission de Droit de cité	3
1.1.2 Projet « Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses »	3
1.1.3 Structure de Droit de cité	4
<i>2 CONTEXTE D'INTERVENTION</i>	<i>7</i>
2.1 Le travail atypique chez les jeunes	7
2.1.1 Conséquences du travail atypique : les disparités de traitement	7
2.2 Les jeunes et la santé et la sécurité au travail	8
<i>3 MANDAT : OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET SPÉCIFIQUES</i>	<i>11</i>
3.1 Objectif du mandat	12
3.1.1 Mandat	12
<i>4 RÉALISATION DES MANDATS</i>	<i>13</i>
4.1 Premier mandat	13
4.2 Deuxième mandat	13
4.3 Troisième mandat	13
4.4 Quatrième mandat	14
4.5 Cinquième mandat	15
<i>5 FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE</i>	<i>17</i>
5.1 Profil des répondants	17
5.2 Perception des employeurs envers les jeunes travailleurs	18
5.3 Les normes du travail	21
5.4 La santé et la sécurité au travail	22
5.5 Entrevues avec les associations d'employeurs	24
<i>6 SOLUTIONS &amp; RECOMMANDATIONS</i>	<i>27</i>
6.1 Intervention auprès des employeurs directement dans les milieux de travail	27
6.2 Recueillir davantage d'information auprès des associations d'employeurs sur les caractéristiques des employeurs	27
6.3 Sensibilisation des employeurs à l'importance d'intégrer et de former les jeunes travailleurs	27
6.4 Le développement d'outils d'information spécialisés	28

*CONCLUSION* \_\_\_\_\_ 29

*BIBLIOGRAPHIE* \_\_\_\_\_ 31

## RÉSUMÉ

Droit de cité est un organisme montréalais cherchant à améliorer les conditions de travail et de vie des jeunes travailleurs des commerces de détail et de la restauration du secteur du Plateau Mont-Royal. Durant les dernières années, les diverses interventions réalisées par l'organisme ont démontré un manque de connaissances sur la situation réelle des employeurs face aux droits de leurs jeunes salariés. Dans le but d'assurer une meilleure protection aux salariés, Droit de cité a cherché à mieux comprendre leurs employeurs. Connaissent-ils les droits de leurs salariés ? Sont-ils soucieux du bien-être et de la sécurité de leurs salariés ? Sont-ils préoccupés par le respect des droits des salariés ? Voilà autant de questions soulevées qui demeuraient sans réponse. De fait, ces questions ont constitué un point de départ pour Droit de cité lui permettant de lancer une approche terrain visant à documenter le point de vue des employeurs face à ces nombreuses interrogations.

Par conséquent, une approche terrain a été réalisée et avait pour but d'identifier les moyens les plus appropriés pour rejoindre les employeurs pour ainsi intervenir plus adéquatement auprès d'eux. Par la suite, un travail de sensibilisation auprès des employeurs des jeunes travailleurs sur différentes questions touchant les normes du travail, la santé et sécurité au travail ainsi que sur les besoins et les revendications des jeunes eu égard à leur emploi a été fait. En outre, lorsqu'un contact favorable était créé avec certains des employeurs rencontrés directement dans les milieux de travail, ceux-ci étaient invités à participer à une entrevue. Au total 20 entrevues ont été réalisées, soit quinze entrevues avec des employeurs rencontrés sur le terrain et cinq autres entrevues avec des représentants d'associations d'employeurs de grandes artères du Plateau Mont-Royal.

En bref, les résultats de la recherche ont démontré que certains employeurs ne respectent effectivement pas une ou plusieurs normes du travail et règles en santé et sécurité au travail. Cependant, les raisons sous-jacentes sont multiples : le manque de temps, d'argent, de ressources, d'information et l'ignorance de certaines lois sont les raisons qui ont été les plus souvent invoquées par les employeurs interrogés.

En effet, la moitié des employeurs rencontrés ne connaissaient peu ou pas leurs obligations en regard des lois sur la santé et la sécurité au travail et des normes minimales du travail. Ces faits ont généralement été corroborés par les associations d'employeurs. L'étude a également démontré un autre fait intéressant : La plupart des employeurs ont affirmé que les jeunes acceptaient habituellement les conditions de travail qui leur sont offertes. Plus de la moitié des employeurs ont affirmé ne jamais avoir eu de plaintes de leurs employés en ce sens. Cela a confirmé l'inquiétude de l'organisme Droit de cité quant au fait que les jeunes de moins de 30 ans ne revendiquent peu ou pas leurs droits au travail.

Les différentes observations effectuées sur le terrain avec des jeunes travailleurs et des employeurs et des entrevues, laissent donc croire que les intervenantes de l'organisme Droit de cité ont toujours un immense travail de sensibilisation à faire auprès des jeunes, mais aussi auprès de leurs employeurs.





## INTRODUCTION

Ce rapport présente une intervention professionnelle en milieu de travail effectuée à l'été 2007 au sein de l'organisme montréalais Droit de cité. Ce projet de fin d'études réalisé dans le cadre de la maîtrise en relations industrielles visait à poursuivre les travaux déjà entrepris au sein de l'organisme communautaire sous un nouvel angle. En bref, l'objectif était de parvenir à rejoindre les employeurs des jeunes travailleurs et travailleuses dans le but de protéger leurs droits au travail ainsi que leur santé et sécurité au travail. Jusqu'à tout récemment, les interventions de Droit de cité ne visaient que les jeunes travailleurs sans se soucier de leurs employeurs. Cependant, les recherches effectuées précédemment par deux autres étudiantes à la maîtrise en relations industrielles ont conscientisé les intervenantes de Droit de cité à l'importance d'agir auprès des employeurs des jeunes travailleurs et cela, dans le but d'assurer un meilleur respect de leurs droits (Paquin-Collins, 2007 ; Bannon, 2007)

Afin de bien comprendre toutes les implications de cette recherche terrain, la mission, la structure et la dynamique de l'organisme Droit de cité seront d'abord présentées. Ceci permettra également de comprendre le fonctionnement unique et original de Droit de cité et de son projet *Les toiles des jeunes travailleurs et travailleuses*, lequel a permis la réalisation de l'intervention professionnelle en milieu de travail. Ensuite, les éléments ayant donné lieu au mandat seront expliqués et détaillés. La troisième partie de ce rapport expliquera les problématiques qui ont donné lieu au mandat confié par Droit de cité. Les éléments touchant notamment au travail atypique chez les jeunes travailleurs et à leur situation de travail parfois précaire, leur besoin de protection sociale et de respect de leurs droits en santé et sécurité au travail seront étudiés. La quatrième partie permettra de découvrir les résultats de la recherche. Enfin, la dernière partie de ce travail sera axée sur l'analyse des solutions et des recommandations envisagées ainsi que leurs impacts potentiels sur l'organisme.



# **1 ORGANISME D'ACCUEIL**

## **1.1 Mission de Droit de cité**

L'organisme communautaire Droit de cité existe depuis une vingtaine d'années et est situé sur l'Île de Montréal. Il vise à développer et à maintenir un espace de citoyenneté et une ressource d'accompagnement pour les jeunes de 18 à 35 ans. L'organisme s'efforce de permettre à ce groupe d'âge de développer leur propre identité, leur potentiel et leurs compétences ainsi qu'une prise en charge individuelle de leurs conditions de travail et de vie et ce, par le biais de différentes interventions terrains et par la réalisation d'activités culturelles. Il s'agit d'un organisme indépendant et à but non lucratif, enregistré à titre d'organisme de bienfaisance. L'action de l'organisme se divise en deux volets distincts : l'engagement citoyen et le monde du travail.

Afin de développer le premier volet de son action, Droit de cité promeut activement l'engagement citoyen auprès des jeunes en les amenant à s'impliquer individuellement et collectivement pour prendre en main leurs intérêts et pour prendre part aux processus de décisions qui ont une influence sur leur vie. Pour y parvenir, l'organisme utilise une approche d'intervention directe dans les milieux, c'est-à-dire qu'il cherche à développer et à supporter des initiatives citoyennes originales par divers moyens : des formations permettant la réalisation de ces initiatives, l'animation de groupes, un soutien à l'élaboration ou à la mise en œuvre de projets ou encore en renforçant la visibilité des initiatives citoyennes déjà existantes.

Quant au deuxième volet qui vise à agir sur les différents enjeux reliés au monde du travail, Droit de cité s'est intéressé à différentes questions touchant aux droits au travail, à l'accès à l'emploi, à la protection et au dialogue social. Les jeunes travailleurs non syndiqués ou en situation de travail non traditionnelle œuvrant dans le secteur des services sont les salariés que l'organisme désire aider. Le but de Droit de cité est donc de poser des questions qui feront en sorte d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses atypiques (travailleurs autonomes, à contrat, à temps partiel, sur appel ou à la pigne) et précaires. Pour ce faire, l'organisme organise des campagnes d'information et de sensibilisation aux normes du travail et offre un accompagnement et un soutien aux différents groupes de travailleurs et de travailleuses, en fonction de leur identité professionnelle ou par secteur géographique. La particularité de l'approche consiste à un travail de proximité et une constante présence sur le terrain, directement dans les milieux de travail ou à travers des réseaux professionnels existants, grâce à des projets tels que *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses*.

### **1.1.1 Projet « Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses »**

Étant donné que l'étude présentée dans ce rapport s'est déroulée dans le cadre du projet *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses*, il est maintenant opportun de l'expliquer plus en détail. Ce projet représente un réseau, issu de l'initiative du groupe Force Jeunesse et maintenant soutenu par l'organisme Droit de cité et financé principalement par le Forum jeunesse de l'Île de Montréal. Il vise à aider les jeunes travailleurs non syndiqués à s'organiser en vue d'améliorer leurs conditions de travail. En ce sens, le réseau s'applique à faire circuler l'information sur les lois du travail et les

diverses ressources existantes ainsi qu'à favoriser les échanges et la réflexion sur le monde du travail. De plus, un volet de représentation auprès du public et des partenaires complète la démarche afin de sensibiliser un ensemble d'acteurs concernés par les conditions de travail des jeunes travailleurs. Les groupes qui intéressent le Projet *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses* sont les travailleurs des boutiques, des petits commerces de détails, des bars, restaurants et cafés, les intervenants communautaires, les journalistes pigistes et les travailleurs des multimédias. La particularité de ce projet réside dans le travail de proximité, directement dans les milieux de travail des groupes visés. Ce travail s'effectue par le biais d'activités telles que le travail de milieu avec la remise de documents informatifs, des discussions et échanges autour d'un thème particulier lors de rencontre avec des jeunes travailleurs, un service d'aide téléphonique et de référence, la norme du mois qui est envoyée par courriel électronique et l'accompagnement de travailleurs dans leurs différentes démarches afin d'obtenir des réponses à leurs interrogations sur leurs droits au travail.

## **1.2 Structure de Droit de cité**

Lors de la réalisation du mandat à l'été 2007, il y avait six employés au sein de l'organisme. Sur ce total, deux personnes étaient des employées permanentes, soit la coordonnatrice de l'organisme et l'intervenante de milieu responsable du projet *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses*. Les quatre autres personnes présentes ont été engagées durant la période estivale grâce à des subventions gouvernementales. Il y avait une secrétaire administrative, deux intervenantes « terrain » pour le projet *Les Toiles*, et, enfin, une autre personne a été engagée dans le but de développer le volet engagement citoyen auprès des jeunes du Plateau et auprès de différents groupes communautaires du secteur.

De plus, en tant qu'organisme communautaire, Droit de cité est chapeauté par un conseil d'administration qui se réunit trimestriellement. Ce conseil est composé de neuf membres qui ont un bagage académique et professionnel très varié. Ces administrateurs veillent au bon déroulement des activités de l'organisme et prennent les décisions quant à l'avenir de celui-ci. Ils s'assurent également que la mission soit respectée et que les différents projets en cours évoluent dans le sens souhaité.

Enfin, l'organisme bénéficie également du soutien et de l'expertise d'un comité de partenaires qui est composé de représentants de la Commission des normes du travail (CNT), de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), de la Centrale des Syndicats Nationaux (CSN), de la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ), du Forum jeunesse de l'Île de Montréal ainsi que de M. Jean Bernier, professeur émérite à l'Université Laval. Les membres du comité se rencontrent afin de partager, entre autres, des informations sur les recherches réalisées ou en cours et sur les diverses activités d'interventions de l'organisme Droit de cité.

### **1.2.1 Dynamique de Droit de cité**

À prime abord, tous les employés de l'organisme se réunissent une fois par semaine afin de faire le bilan de la semaine précédente, de faire le point sur les activités en cours et de prévoir celles de la semaine à venir. Lors de ces réunions hebdomadaires, tous les employés, y compris les stagiaires, résument leur travail de la semaine et donnent leur impression aux autres, qui à leur tour peuvent donner leur réflexion sur le travail accompli. Après ce tour de table, il y a un temps consacré à la discussion et à l'évaluation du travail de chacun. Le tout se déroule dans un climat de respect des autres et de compréhension. Ensuite, l'horaire de la semaine est établi avec la coordonnatrice, de sorte que chacun prend conscience du travail que les autres ont à réaliser. De plus, il est important de souligner que l'organisme bénéficie d'employés dynamiques et créatifs et que les intervenantes possèdent d'excellentes aptitudes communicationnelles, ce qui rend l'approche de Droit de cité particulièrement valorisante pour les stagiaires.





## **2 CONTEXTE D'INTERVENTION**

Dans cette section, le cas des jeunes travailleurs et travailleuses sera traité dans l'optique où leurs droits ne sont pas nécessairement respectés par leurs employeurs. En effet, selon leurs différentes interventions, les intervenantes de Droit de cité ont pu confirmer ce fait. L'intérêt de l'étude visant à améliorer le respect des droits des jeunes travailleurs, les éléments sous-jacents à la réalité de la situation des jeunes en emploi seront donc présentés.

### **2.1 Le travail atypique chez les jeunes**

Le niveau d'emploi atypique ne cesse d'augmenter, que ce soit au Québec, au Canada ou dans la plupart des autres pays industrialisés. Selon des données provenant de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, la proportion des emplois atypiques dans l'emploi total au Québec est passée de 16,7 % en 1976 à 29,3 % en 1995 et elle oscillait entre 37,1 % et 36,4 % de 1997 à 2001 (Bernier et al., 2003 : 7). En ce qui concerne le Canada, la situation est semblable puisqu'environ 32% de la population canadienne avait un emploi atypique en 2004.

Selon d'autres statistiques, les jeunes travailleurs seraient les plus touchés par les formes d'emploi non standards depuis quelques années : « Les travailleurs sont certainement les plus durement touchés par la recherche de flexibilité et par le travail atypique. En effet, la quête de flexibilité s'est traduite par une détérioration des conditions d'emploi des salariés. Parmi ces travailleurs, ce sont surtout les femmes et les jeunes qui sont touchés » (Annuaire statistique du travail, 2007). En 2003, 45% des travailleurs québécois âgés entre 15 et 24 ans avaient un travail à temps partiel comparativement à 13,2% pour les 25 à 64 ans. En 2005, la tendance se maintient toujours avec une forte majorité de jeunes, hommes et femmes confondus, dans les emplois non traditionnels puisque six jeunes sur dix avaient un emploi atypique (Asselin, 2005).

#### **2.1.1 Conséquences du travail atypique : les disparités de traitement**

Les lois québécoises du travail ne sont pas adaptées aux statuts d'emploi atypique puisque la définition du statut de salarié n'englobe pas ces nouvelles formes d'emplois. Qui plus est, cette définition est la clé d'accès aux diverses lois du travail. Les travailleurs atypiques auraient donc plus de risques à assumer que les travailleurs ayant un emploi traditionnel, d'autant plus que rien dans la loi ou presque n'interdit que des travailleurs accomplissant un travail identique bénéficient de conditions de travail différentes.

En effet, la Loi sur les normes du travail n'interdit pas les disparités salariales entre les travailleurs qui ont un emploi régulier à temps plein et ceux qui en ont un à temps partiel, dans les cas où les travailleurs visés gagnent plus que le double du salaire minimum. Un travailleur ayant un statut d'emploi atypique (temps partiel, sur appel, occasionnel, etc.) peut donc recevoir un salaire moindre qu'un autre travailleur permanent et à temps complet, malgré le fait qu'il effectue le même travail pour un même employeur s'il gagne plus que le double du salaire minimum en vigueur (art. 41.1 L.N.T.).

La littérature démontre également que le travail atypique est considéré comme moins avantageux. Les travailleurs atypiques reçoivent une moins grande rémunération, ont un accès plus restreint à la protection sociale, bénéficient beaucoup moins d'avantages sociaux et sont plus susceptibles de perdre leur emploi (Simard, 1998). Par conséquent, ces formes d'emploi non traditionnelles ont des effets négatifs sur les droits des jeunes au travail. Les statuts d'emploi atypiques signifient pour plusieurs jeunes travailleurs une précarité d'emploi et l'accroissement des inégalités.

En outre, la plupart des emplois non standards sont caractérisés par des avantages sociaux limités ou inexistant, des protections juridiques restreintes ou encore inexistantes, l'accès à l'assurance salaire est souvent impossible et la syndicalisation est compliquée et peu répandue. Plusieurs effets néfastes sont donc reliés à ces formes d'emploi :

Le recours à ces formes nouvelles [d'emploi] n'est pas uniquement synonyme de flexibilité ou de diversité [pour les employeurs]; il entraîne aussi une précarité des conditions de travail et de vie de plusieurs travailleurs, voire leur exclusion du champ d'application du droit du travail (Bernier et al., 2003 :8).

Bien que l'existence de disparités de traitement ait été démontrée chez les travailleurs qui occupent un emploi atypique et que les jeunes se retrouvent majoritairement dans ce type d'emplois non standards, les jeunes font aussi face à une autre forme de disparité de traitement en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, les études démontrent que les travailleurs atypiques sont plus vulnérables que leurs collègues qui occupent des emplois permanents, particulièrement lorsqu'ils ont à exécuter des travaux comportant un risque élevé (Vultur et al., 2007 : 253). Ils sont plus vulnérables aux accidents pour différentes raisons telles que le manque d'expérience, de formation, d'information sur leur droit en santé et sécurité au travail et le manque de soutien sur les lieux de travail. Une étude récente a révélé que les jeunes étaient aussi plus à risque puisque les secteurs dans lesquels ils se retrouvent sont eux-mêmes à risque : « However, areas like retailing and fast-food –where young workers are overwhelmingly employed on casual and part-time basis–have increasingly been identified as major domains of risk » (Quinlan, 1999 : 441).

En conclusion, des changements sont nécessaires afin que les jeunes travailleurs aient accès à de meilleures conditions d'emploi et ceci est d'autant plus important si l'on considère que les formes d'emploi atypique sont là pour rester :

Des modifications sont nécessaires pour que les personnes qui exercent des emplois atypiques, notamment les jeunes, puissent avoir droit à des conditions de travail décentes et à une protection sociale comparable, sinon identique, à celle dont bénéficient les salariés occupant des emplois permanents à temps plein (Vultur et al., 2007 :257).

## **2.2 Les jeunes et la santé et la sécurité au travail**

Selon plusieurs recherches récentes, il semblerait que les jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans soient plus à risque de subir une lésion professionnelle. En effet, les jeunes de 15 à 24 ans accomplissent 10 % des heures travaillées par la totalité de la population

active et ils se blessent à un taux de 16% (Ledoux et Laberge, 2006: 5). En bref, au Canada, il y a environ 60 000 jeunes de 15 à 24 ans par année qui subissent des blessures graves au travail. Au Québec, c'est plus de 24 000 travailleurs de ce groupe d'âge qui se blessent au travail chaque année. Entre 1999 et 2004, la CSST a enregistré 68 décès de jeunes travailleurs âgés entre 15 et 24 ans, ce nombre élevé représente presque un décès par mois (Ledoux et Laberge, 2006 : 6). Selon la littérature scientifique, cette catégorie de la population risque davantage de se blesser car elle se trouve dans des situations professionnelles qui l'exposent à des dangers plus importants que la moyenne des travailleurs, notamment en raison de conditions de travail et d'emploi précaires (Vultur et al. :2007) . Parmi les conditions de travail, plusieurs facteurs expliquent le nombre élevé d'accidents chez les jeunes travailleurs:

- Les déterminants organisationnels : La flexibilité du travail induit par l'économie de marché à l'échelle mondiale a des répercussions sur la gestion de la santé et sécurité au travail, car elle engendre une précarité d'emploi, le court terme, le travail sous pression, un haut taux de roulement, ce qui affecte négativement l'engagement des jeunes au travail.

- Le cumul de plusieurs contraintes : Les horaires irréguliers, le travail répétitif, la manipulation fréquente de charges lourdes, et autres seraient associés à l'augmentation du taux de lésions professionnelles (Vultur et al., 2007 : 238).

- Les jeunes se prémuniraient moins bien contre les situations dangereuses que les travailleurs plus âgés : Ils ont tendance à sous-évaluer les dangers présents dans leur milieu de travail et sont généralement trop téméraires. Cela est dû bien souvent à un manque d'expérience et de maturité (2007 :341).

- Le manque de formation : Les jeunes ne sont généralement pas familiers avec les exigences des tâches et avec les procédures sécuritaires de travail et qui plus est, ils connaissent peu ou pas leurs droits et leurs obligations en regard de la loi en santé et sécurité au travail (2007 : 239).

Ces constats révèlent que les jeunes travailleurs sont peu ou mal informés de leurs droits au travail, qu'ils sont peu ou pas sensibilisés aux dangers reliés à leur travail et qu'ils ont le sentiment d'être invulnérables. Par conséquent, ces éléments nuisent grandement à la prévention en milieu de travail. Enfin, il semble aussi que les employeurs offrent peu ou pas de formation lors de l'intégration des jeunes et lors de leur premier jour de travail, ce qui contribue à augmenter les risques d'accidents de travail.

En conclusion, il est clair que les jeunes travailleurs doivent être davantage informés et sensibilisés quant à leurs droits au travail. Pour Droit de cité, il est apparu nécessaire de chercher d'autres voies afin de « faire passer » le message de la prévention au travail et du respect des droits des jeunes travailleurs. L'intervention directe dans les milieux de travail auprès des jeunes de la part des intervenantes de l'organisme représente un moyen original de transmettre le message. Pourtant, il est utile de rechercher d'autres pistes de solutions pour compléter la démarche. L'intervention auprès des employeurs des jeunes travailleurs est un moyen pouvant être étudié dans la perspective où elle produit des résultats positifs avec les jeunes travailleurs :

L'insuffisance de moyens de prévention adaptés pour intervenir auprès de ce groupe de travailleurs [les jeunes] témoigne de la pertinence et de la priorité de poursuivre les efforts de recherche dans ce domaine, et ainsi de mieux opérationnaliser les interventions préventives ciblant tout particulièrement les jeunes (Vultur, 2007 : 242).

### **3 MANDAT : OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET SPÉCIFIQUES**

L'étude actuelle donne suite aux travaux effectués à Droit de cité en collaboration avec l'IRSST dans le cadre du projet « Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST »<sup>1</sup>. Ce projet a démontré que les jeunes de 15 à 30 ans constituent une population à haut risque d'accidents professionnels. Ils travaillent massivement dans les secteurs du commerce et de la restauration et s'y blessent beaucoup plus fréquemment que les autres groupes de travailleurs. Ces jeunes sont toutefois difficiles à rejoindre puisqu'ils œuvrent généralement dans de très petites entreprises, non organisées et souvent non syndiquées. À partir des données recueillies dans le cadre des entrevues effectuées lors du stage printemps-été 2006 de l'étudiante Sophie Paquin-Collins, les intervenantes de Droit de cité ont pu documenter les conditions difficiles dans lesquelles les jeunes travailleurs et travailleuses interrogés doivent travailler. De plus, les entrevues et les outils d'information produits par la stagiaire ont permis à l'organisme Droit de cité de noter certains freins qui empêchent le respect des droits des travailleurs et des travailleuses interrogés.

Par la suite, le stage de l'étudiante Catherine Bannon qui a eu lieu à l'hiver 2007 visait à identifier, par des rencontres et des entrevues avec les jeunes travailleurs et travailleuses, les différents freins qui les empêchent de faire valoir leurs droits auprès de leur employeur ou des institutions telles que la Commission des normes du travail et la Commission en santé et sécurité du travail. Dans certains cas, les intervenantes de Droit de cité ont également pu rencontrer les employeurs de ces jeunes travailleurs et échanger avec eux sur les conditions de travail et la santé et sécurité au travail. Ces interventions tendent à démontrer que nous connaissons peu de choses sur la situation réelle des employeurs face aux droits de leurs salariés. Lors de son stage l'étudiante Sophie Paquin-Collins avait également soulevé dans son rapport la nécessité de poursuivre la recherche auprès des employeurs: « Il aurait été important d'obtenir le point de vue des employeurs sur la question des jeunes en emploi. En effet, ce rapport et l'analyse produite rendent compte de la situation des travailleurs, mais non de celle des employeurs. Un projet de recherche qui tiendrait compte de la vision de ces derniers serait encore plus complet » (Paquin-Collins, 2007 : 27).

Par conséquent, pour assurer une meilleure protection aux jeunes salariés, il importe de chercher à mieux comprendre les employeurs. Connaissent-ils les droits de leurs salariés ? Sont-ils soucieux de leur bien-être et de leur sécurité? Sont-ils préoccupés par le respect des droits de ces derniers? Voilà autant de questions soulevées par les premières interventions et qui sont demeurées sans réponse. D'où l'intérêt pour Droit de cité de développer le volet employeur du projet *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses*. Voici plus précisément les détails du mandat **Volet employeur** soumis par l'organisme.

---

<sup>1</sup> Le Département des relations industrielles de l'Université Laval et l'ARUC-Innovations, travail et emploi ont collaboré, depuis le début, à titre de partenaire de Droit de cité, au projet « Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST » sous l'égide de l'IRSST. Une étudiante de maîtrise y a réalisé son IPMT à l'été 2006 et une autre à l'hiver 2007. Le professeur émérite Jean Bernier a agi bénévolement comme chercheur consultant.



### **3.1 Objectif du mandat**

Dans le but d'améliorer le respect des droits des jeunes travailleurs et des travailleuses, le mandat de recherche était de continuer à documenter le dossier sur les conditions de travail des jeunes travailleurs tout en cherchant à identifier les moyens les plus appropriés pour rejoindre les employeurs. En effet, cette recherche-action revêt une importance particulière pour les interventions qui suivront, et ce, dans le but d'agir sur les différents acteurs et plus particulièrement sur les employeurs des jeunes travailleurs et travailleuses ayant un statut d'emploi atypique.

#### **3.1.1 Mandat**

Le mandat proposé par l'organisme se subdivisait en cinq parties distinctes :

1- Se rendre directement sur le terrain avec les membres du réseau *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses* afin d'établir un contact avec les jeunes travailleurs atypiques et leurs employeurs. Par la suite, donner de l'information aux jeunes travailleurs sur leurs droits et leurs obligations concernant les lois du travail (normes du travail et santé et sécurité au travail).

2- Collaborer avec les différents intervenants qui travaillent au quotidien avec les jeunes travailleurs précaires afin d'observer et de décrire les méthodes qu'ils emploient pour les aider.

3- Explorer les avenues et les approches à préconiser pour rejoindre les employeurs et recueillir leur perception du monde du travail en vue de développer un questionnaire qui sera administré aux employeurs qui accepteront de faire partie de la démarche.

4- Chercher à mettre au point des moyens d'intervention à différents niveaux, y compris celui des employeurs, afin de favoriser une meilleure application des normes du travail et des lois sur la santé et la sécurité au travail.

5- Développer un outil de sensibilisation qui pourra être remis aux employeurs une fois l'exploration des approches et la série d'entrevues achevées.

Il est important de souligner que le mandat de l'organisme était axé sur l'intervention auprès des employeurs, population auprès de laquelle l'organisme Droit de cité avait très peu intervenu par le passé. Ce sont les interventions précédentes des étudiantes Sophie Paquin Collins et Catherine Bannon<sup>2</sup> qui avaient fait ressortir l'importance d'une intervention visant à rejoindre les employeurs afin de mieux protéger les droits des jeunes travailleurs. De plus, cette troisième phase du projet devait permettre de comparer les informations recueillies lors des entrevues avec les jeunes travailleurs avec ceux que donneront les employeurs.

---

<sup>2</sup> Les deux étudiantes à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval ont également réalisé leur projet d'IPMT au sein de l'organisme Droit de cité.

## **4 RÉALISATION DES MANDATS**

Cette section est consacrée aux démarches effectuées afin de réaliser chacun des mandats énumérés précédemment. Pour ce faire, la réalisation de chacun des cinq mandats sera expliquée de façon détaillée.

### **4.1 Premier mandat**

Le premier mandat avait pour but d'établir un contact avec les jeunes travailleurs et les employeurs et de les informer sur leurs droits et obligations en regard des lois du travail. Afin de réaliser ce mandat, des interventions ont été effectuées directement dans les milieux de travail avec les intervenantes de Droit de cité, auprès des jeunes travailleurs et des employeurs. À cette étape, il était important de se familiariser avec les méthodes d'interventions qu'utilisent les intervenants de Droit de cité. Une analyse de l'approche des intervenantes auprès des jeunes, c'est-à-dire leur façon de les aborder, de leur transmettre l'information et les différents documents portant sur leurs droits au travail a été faite. Après quelques jours, il était alors plus facile d'intervenir auprès des jeunes en sachant comment les aborder.

Plusieurs courtes rencontres ont alors été effectuées avec les jeunes travailleurs de plusieurs restaurants, cafés et boutiques du Plateau Mont-Royal. Celles-ci ont permis d'ouvrir la discussion avec les jeunes sur leurs conditions de travail et de leur remettre plus d'une centaine de feuillets d'information concernant les normes minimales du travail et normes en santé et sécurité au travail.

### **4.2 Deuxième mandat**

Le deuxième mandat visait à collaborer avec les différentes intervenantes qui travaillent au quotidien avec les jeunes travailleurs précaires afin d'observer et de décrire les méthodes qu'elles emploient pour les aider. Pour ce faire, les comptes rendus des interventions ont été étudiés avec les intervenantes afin de bien comprendre la philosophie du Projet *Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses*. Ensuite, afin de pouvoir rejoindre les employeurs pour favoriser le respect des droits des jeunes travailleurs, une analyse des forces et des faiblesses de l'approche des intervenants avec les jeunes sur le terrain a été effectuée. Cette analyse a pu être réalisée grâce à de nombreuses observations des intervenantes sur le « terrain », c'est-à-dire directement dans les milieux de travail. Les notes recueillies suite aux observations ont été grandement utiles puisqu'elles ont permis de constater que les employeurs étaient peu réceptifs envers les intervenantes dans des situations bien précises. Par exemple, lorsqu'il y avait plusieurs clients dans le commerce, lorsque les employeurs travaillaient dans le commerce en raison d'un manque de personnel et lorsque les visites étaient effectuées pendant les heures de repas. Par conséquent, il était désormais plus facile de rejoindre les employeurs lorsqu'ils étaient moins occupés par leur travail.

### **4.3 Troisième mandat**

Le troisième mandat était d'explorer les avenues et les approches à préconiser pour rejoindre les employeurs et recueillir leur perception du monde du travail. L'objectif était de développer un questionnaire à administrer aux employeurs qui accepteraient de faire partie de la démarche. Lors de la réalisation du précédant mandat, il a été possible

d'observer que certains types d'employeurs réagissaient mal lors des interventions avec leurs travailleurs. Ce qui est apparu dans la majorité des cas, c'est que les employeurs n'appréciaient pas que les intervenantes s'adressent d'emblée à leurs employés avant de se présenter à eux. Les intervenantes étaient considérées comme des intruses ou des individus qui étaient contre eux. Dans la majorité des cas, les employeurs croyaient que Droit de cité représentait un groupe de pression ou bien représentait la Commission des normes du travail ou la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Par contre, lorsque les employeurs étaient abordés avant les travailleurs dans leur commerce, ceux-ci étaient plus ouverts à la discussion.

Un autre constat est que les employeurs avaient très peu de temps pour ce genre d'intervention. La majorité des employeurs rencontrés travaillaient dans leur commerce plus de 50 heures par semaine. Ils étaient débordés et par conséquent, ils étaient peu réceptifs à recevoir de l'information et des dépliants. Enfin, un fait intéressant est que lorsque les employeurs étaient abordés en mentionnant qu'il s'agissait d'une recherche universitaire, ceux-ci devenaient plus intéressés et réceptifs. Par conséquent, lors des interventions qui ont suivies, ce point a été utilisé afin de convaincre la plupart des employeurs de participer à l'entrevue.

#### **4.4 Quatrième mandat**

Le quatrième mandat visait à chercher et à mettre au point des moyens d'intervention à différents niveaux, y compris celui des employeurs, afin de favoriser une meilleure application des normes du travail de même que la santé et la sécurité au travail. Pour y parvenir, il était primordial de chercher à mieux comprendre la perception des employeurs eu égard à leurs jeunes salariés et à leurs droits au travail. Un questionnaire a donc été conçu en partenariat avec les intervenantes de Droit de cité en respectant la mission de l'organisme et son fonctionnement. Le questionnaire administré aux employeurs contenait 28 questions et se subdivisait en trois parties distinctes : une première partie comportait des questions sur des renseignements généraux concernant l'employeur, son entreprise et ses employés, une deuxième partie était axée sur les normes du travail et une dernière concernait la santé et la sécurité au travail. Il faut noter que le questionnaire était composé majoritairement de questions ouvertes. Le but de la recherche étant de recueillir le maximum d'information, il était opportun de choisir une méthode permettant de recueillir des données qualitatives. Au total, vingt entrevues ont été réalisées, dont quinze avec des employeurs et cinq autres avec des représentants de différentes associations d'employeurs dans le secteur du Plateau Mont-Royal. La raison qui explique le choix d'interviewer également des représentants de différentes associations d'employeurs est fort simple : les employeurs de petits commerces avaient généralement très peu de temps à consacrer pour une entrevue. Afin d'obtenir suffisamment d'information sur les employeurs, il a donc été décidé d'approcher les associations d'employeurs afin d'avoir une vision encore plus large de la perception des employeurs envers leurs jeunes salariés. Le fait d'interroger des associations d'employeurs permettait également de vérifier les composantes de la réalité des employeurs de petits commerces de façon plus large. Cela a donc permis d'enrichir les résultats de la recherche et de vérifier si les réponses aux questions des employeurs concordaient avec celles de ceux qui les représentent. Évidemment un questionnaire différent a été conçu pour les représentants d'associations d'employeurs. Celui-ci contenait dix questions ouvertes, certaines s'intéressaient au rôle de l'association ainsi qu'aux services qu'elle offre et d'autres concernaient les demandes, les besoins de leurs membres ainsi que leur point de vue à propos des jeunes travailleurs et de leurs droits au

travail. Il est important de spécifier que tous les employeurs participant à l'étude sont des volontaires qui ont été approchés directement dans les milieux de travail. Quant aux associations d'employeurs, elles ont été approchées par courriel et par téléphone. La durée moyenne des entrevues pouvait varier entre trente minutes et une heure, dépendamment de la disponibilité des répondants.

#### **4.5 Cinquième mandat**

Le cinquième mandat consistait à développer un outil de sensibilisation qui pourra être remis aux employeurs une fois l'exploration des approches et les entrevues achevées. La réalisation de ce dernier mandat visait à créer un outil d'information qui concernerait les employeurs, ce qui n'avait jamais été fait auparavant par Droit de cité. Lors des entrevues avec les employeurs, il est apparu que ceux-ci ne possédaient pas d'outil d'information simple à portée de la main. De plus, les besoins d'information étaient grands et variés. Un seul dépliant n'aurait pas suffi à répondre à toutes leurs interrogations en regard de leurs devoirs et obligations quant aux normes du travail et aux lois en santé et sécurité au travail. Afin de répondre au mieux à toutes leurs questions, une pochette d'information a été créée. Celle-ci pouvait varier selon les types de commerces des employeurs, (bars, cafés, boutiques, restaurants) tout en contenant des informations de bases communes. Une fiche contenant les numéros de téléphone importants en cas d'accident de travail, les coordonnées téléphoniques ou électroniques des instances gouvernementales telles que la CSST et la CNT ainsi qu'une liste d'adresses de sites web à consulter rapidement lorsqu'ils s'interrogeaient sur certaines de leurs obligations légales a également été insérée dans la pochette. Évidemment, avant de pouvoir créer cette pochette, un travail de recherche a dû être fait puisque peu d'outils sont offerts spécifiquement aux employeurs. De plus, certains documents d'informations déjà existants et créés par la CNT et la CSST ont été adaptés aux besoins spécifiques des employeurs selon le commerce qu'ils possédaient. Enfin, certains dépliants de la CSST et de la CNT ont aussi été vulgarisés parce que plusieurs employeurs du Plateau Mont-Royal provenaient d'origines ethniques variées et qu'ils maîtrisaient peu ou mal la langue française et anglaise.

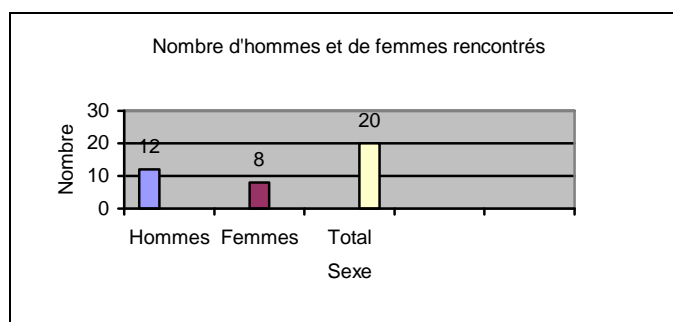


## 5 FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE

Cette section traite des principaux résultats obtenus lors des entrevues effectuées avec les employeurs de petits commerces situés dans les grandes artères du Plateau Mont-Royal et avec les représentants des principales associations d'employeurs de ce secteur. Dans un premier temps, le profil des répondants sera expliqué. Ensuite, les éléments les plus intéressants et les plus révélateurs concernant la perception des employeurs face à leurs jeunes travailleurs seront présentés. En troisième lieu, certaines réponses des employeurs aux questions touchant les normes du travail et les lois en santé et sécurité au travail seront expliquées. Finalement, la dernière partie sera consacrée aux principaux points discutés lors des rencontres avec les représentants d'associations d'employeurs.

### 5.1 Profil des répondants

Lors des interventions sur le terrain, des hommes ont majoritairement été rencontrés. Quant aux représentants des associations d'employeurs, il n'y a que des hommes qui ont été rencontrés, c'est pourquoi la majorité des répondants interrogés lors de l'étude sont des hommes.



Parmi les quinze employeurs interrogés, treize étaient également propriétaires du commerce pour lequel des jeunes travailleurs étaient employés. Plus précisément, la majorité des employeurs interrogés, pour un total de dix, possédaient une boutique de vêtements ou d'objets de toutes sortes (décoration, revues et films spécialisés, artisanat, etc.) Malheureusement, seulement trois employeurs propriétaires d'un restaurant ou d'un café ont été rencontrés. Malgré de nombreuses tentatives, les employeurs du milieu de la restauration n'avaient pas de temps pour une entrevue. Ceux-ci étaient eux-mêmes travailleurs dans leur restaurant ou leur café et, par le fait même, ils étaient toujours débordés. Enfin, un employeur d'une boulangerie-pâtisserie et un autre d'une crèmerie ont été également interviewés.

Il faut également préciser qu'il n'y avait aucun syndicat représentant les travailleurs au moment où les entrevues ont été effectuées, ce qui est représentatif des petits commerces de détail situés sur le Plateau Mont-Royal. Parmi les quinze employeurs interrogés, voici les statuts d'emploi de leurs jeunes travailleurs :



**Nombre d'employés et leur statut d'emploi au moment où les entrevues ont été réalisées :**

Contractuel	0
Autonome	0
Intérimaire ou d'agence	0
Temps partiel	46
Temps plein	27
Sur appel	1

Au total, 93 employés travaillaient pour l'ensemble des employeurs interrogés au moment de l'étude. De ce total, 19 employés sont absents du tableau puisque les employeurs n'étaient pas en mesure de dire exactement combien de travailleurs étaient à temps plein et à temps partiel en raison des horaires trop variables. De plus, il faut noter que beaucoup de travailleurs ayant un poste à temps partiel travaillaient à temps plein lors de l'étude qui a été réalisée l'été, période où l'achalandage est nettement plus élevé. Cependant, dès l'automne, la grande majorité des travailleurs visés retrouvaient leur poste à temps partiel. Il faut aussi noter que huit employés comptabilisés dans le tableau sont des travailleurs saisonniers. Il s'agit des employés de la crèmerie. Dans le tableau, ils représentent six travailleurs à temps plein et deux à temps partiel. Alors, nous pouvons conclure que les jeunes travailleurs ont majoritairement des emplois à temps partiel.

Par ailleurs, il est important de souligner que parmi les quinze employeurs rencontrés, un employeur a avoué payer ses deux employés « au noir ». Celui-ci a affirmé que cela arrangeait ses employés et que contrevenir à la loi n'était pas bien grave. Par contre, il faut spécifier que cet employeur a admis ne pas bien connaître les lois du travail au Québec, et ce, même s'il y est installé depuis deux ans. Il y a donc lieu de se questionner sur la disponibilité de l'information sur les lois du travail pour les immigrants nouvellement arrivés au Québec. Dans ce cas-ci, l'employeur ne savait pas vraiment où aller chercher l'information à ce sujet, il était donc pris au dépourvu. Enfin, tous les employés des employeurs interrogés avaient moins de 30 ans et la moitié de ceux-ci étaient encore aux études. Ils présentaient donc les mêmes caractéristiques que les travailleurs qui avaient été rencontrés lors des précédentes interventions effectuées dans les milieux de travail.

## **5.2 Perception des employeurs envers les jeunes travailleurs**

Les résultats recueillis concernant la perception des employeurs face aux jeunes travailleurs sont divergents et chacun des employeurs interrogés avait son mot à dire sur le sujet. Toutefois, la majorité des employeurs ont affirmé avoir une préférence pour la catégorie des jeunes travailleurs. Parmi tous les employeurs interrogés, dix employeurs ont répondu avoir une préférence pour les jeunes travailleurs tandis qu'un seul a affirmé le contraire. Finalement, quatre autres ont dit que l'âge n'avait pas d'importance et que

cette question ne s'appliquait pas à eux. Plusieurs raisons ont été évoquées par les employeurs qui préféreraient embaucher des jeunes travailleurs :

- Pour un employeur, les jeunes ayant moins d'expérience, avaient moins de chance d'être « pollués », c'est-à-dire d'avoir de mauvaises façons de travailler. Selon ce même employeur : « Il est aussi plus facile de les former à notre guise lorsque c'est leur premier travail ».

- Selon tous les employeurs, un fait indéniable est qu'il y a beaucoup plus de jeunes que d'autres travailleurs plus âgés qui remettent leur curriculum vitae. Alors, les jeunes sont plus souvent embauchés.

- Un autre employeur préfère les jeunes parce qu'il aime bien les encourager. De plus, avec eux il a moins de problèmes, car ils sont prêts à travailler. Le seul bémol est le manque d'expérience des jeunes parce que généralement il s'agit de leur premier emploi.

- Un autre employeur a dit préférer les jeunes travailleurs parce qu'ils coûtent moins cher. Selon lui, les jeunes sont moins exigeants et sont généralement plus flexibles quant à leur disponibilité au travail.

- Pour un autre employeur, ce sont tout simplement les jeunes qui sont intéressés à travailler au salaire qu'il peut offrir. Alors, il préfère les jeunes parce qu'ils ne s'attendent pas à gagner plus cher. De ce fait, son équipe de travail est jeune et il trouve cela très dynamique.

- Enfin, deux employeurs ont expliqué avoir une préférence pour les jeunes parce que leur clientèle est composée en très grande majorité de jeunes.

La perception du milieu envers les jeunes travailleurs a aussi été mesurée sommairement à l'aide du questionnaire administré aux représentants des associations d'employeurs. Les réponses se recoupaient généralement et évidemment, des points négatifs et positifs en sont ressortis. De façon générale, les employeurs perçoivent les jeunes comme des travailleurs qui ne sont pas :

- Assidus;
- motivés;
- vaillants;
- intéressés par leur travail;
- loyaux et fidèles;
- ponctuels.

De plus selon les représentants d'associations d'employeurs interrogés, les jeunes exigent beaucoup pour peu de travail, ils changent fréquemment d'emplois, ils ne sont donc ni stables ni fiables et ils sont moins expérimentés. Cette image des jeunes travailleurs semble plutôt négative. Pourtant, plusieurs points positifs contrebalancent cette perception des employeurs envers les jeunes travailleurs. Par exemple, la majorité des employeurs et des représentants d'associations d'employeurs ont dit ceci des jeunes travailleurs :

- Ils ont le même âge que la clientèle, alors ils peuvent mieux la comprendre et la servir;

- ils sont dynamiques et énergiques;
- ils sont appréciés de la clientèle;
- ils acceptent généralement mieux le salaire et les conditions de travail offerts que les travailleurs plus âgés.

En bref, la perception des jeunes dans le milieu est très partagée. Il y a autant d'éléments positifs que négatifs à embaucher un jeune travailleur, tout comme un travailleur d'une autre catégorie d'âge.

D'autres aspects qui caractérisent les employeurs, tels que le taux de roulement de leur personnel et le désir d'avoir ou non une main d'œuvre stable, dans le contexte où ils emploient principalement des jeunes travailleurs, ont été vérifiés à l'aide des questionnaires. Selon les réponses obtenues, environ la moitié des employeurs ont affirmé avoir un haut taux de roulement de leur personnel et quatorze employeurs sur quinze préféreraient avoir une main d'œuvre stable :

**Selon vous, il y a-t-il un haut taux de roulement des employés dans votre commerce ?**

<b>Oui</b>	<b>7/15</b>
<b>Non</b>	<b>8/15</b>

**Souhaitez-vous avoir une main d'œuvre stable ?**

<b>Oui</b>	<b>14/15</b>
<b>Non</b>	<b>1/15</b>

Les employeurs ont souligné plusieurs raisons pour lesquelles il est préférable pour eux d'avoir une main d'œuvre stable :

- Une meilleure connaissance des clients et de leurs besoins;
- la réduction du temps consacré à la formation des nouveaux employés;
- un meilleur climat de travail;
- une gestion des employés facilitée;
- un meilleur service à la clientèle.

En résumé, la majorité des employeurs ont affirmé vouloir une main d'œuvre stable et la moitié de ceux-ci considèrent qu'il n'y a pas un haut taux de roulement du personnel dans leur commerce. Cependant, il est important de préciser que les employeurs considèrent qu'un bas taux de roulement signifie qu'un employé travaille environ six mois pour eux. Évidemment, dans le contexte où les emplois qu'ils offrent s'adressent surtout à des jeunes étudiants, un délai de six mois peut représenter une période effectivement longue.

Le questionnaire a également permis de recueillir de l'information sur les connaissances des employeurs quant aux lois du travail. Par exemple, les réponses obtenues à une question sur les institutions telles que la CSST et la CNT, ont permis de découvrir que certains employeurs ne connaissaient peu ou pas la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la Commission des normes du travail.

### Comment percevez-vous les institutions du travail telles que la CSST et la CNT?

Bonne perception :	7/15
Mauvaise perception :	4/15
Ne sait pas (ne connaît pas vraiment ces institutions) :	4/15

Pour les employeurs qui connaissaient ces institutions, seulement la moitié d'entre eux ont dit avoir une bonne perception de ces dernières. Cela est donc inquiétant et pourrait expliquer pourquoi certains employeurs ne respectent pas certaines lois du travail. Les points qui ont été les plus souvent soulignés parmi les employeurs ayant une mauvaise perception sont généralement liés au fait qu'ils considèrent la CSST et la CNT comme des organismes de contrôle plutôt que de conseils et que les petits employeurs comme eux ont des coûts énormes à assumer. De plus, deux employeurs ont affirmé avoir eu une mauvaise expérience avec la CSST ou la CNT lorsqu'ils avaient tenté d'avoir de l'information.

### 5.3 Les normes du travail

Évidemment, le questionnaire comportait des questions touchant les normes du travail afin de découvrir si les employeurs connaissaient les lois et s'ils les respectaient. Ceci a permis de constater que six employeurs sur quinze avaient déjà été témoins d'une plainte ou avaient entendu un confrère leur parler d'une plainte portée à la CNT par un employé se croyant lésé dans ses droits :

#### **Avez-vous déjà été témoin ou entendu parler d'une plainte portée à la Commission des normes du travail par un employé se croyant lésé dans ses droits?**

Oui	6/15
Non	9/15

Une autre question visait à découvrir si les employeurs interrogés respectaient la norme qui dit que le travail au-delà de la semaine normale de travail (40 heures) doit être payé à taux et demie. La plupart des répondants ont répondu que les heures supplémentaires étaient effectivement payées à taux et demi. Par contre, deux employeurs ont affirmé payer les heures effectuées au-delà de 40 par semaine au taux régulier. Ceci confirme donc l'hypothèse que certaines normes du travail ne sont pas respectées, et ce, volontairement puisque les deux employeurs concernés avaient confirmé connaître la loi à ce sujet.

#### **Comment vous arrangez-vous avec les heures supplémentaires effectuées par vos travailleurs et travailleuses?**

Payées au taux régulier	2/15
Payées à taux et demi	5/15
N/A (pas d'heures supplémentaires effectuées)	7/15
Ne sait pas (c'est le comptable qui s'occupe de cela)	1/15

#### **5.4 La santé et la sécurité au travail**

La troisième partie du questionnaire administré aux employeurs était axée sur la santé et la sécurité au travail. Encore une fois, le but était de savoir si les employeurs connaissaient et respectaient les normes et les lois en vigueur et s'ils étaient sensibilisés à la prévention en milieu de travail. Dans un premier temps, les entrevues ont démontré que tous les employeurs avaient désigné un responsable en charge de l'intégration et de la formation des nouveaux employés. Généralement, il s'agissait d'eux-mêmes. Dans d'autres cas, les gérants ou bien les autres employés s'occupaient de l'accueil et de la formation des nouveaux employés.

**Dans votre commerce, est-ce qu'il y a un ou une responsable de l'intégration et de la formation des nouveaux travailleurs?**

<b>OUI</b>	<b>15/15</b>
<b>NON</b>	<b>0/15</b>

**Si oui, qui est-ce?**

<b>Propriétaire</b>	<b>10/15</b>
<b>Autres employés</b>	<b>3/15</b>
<b>Gérant(e)</b>	<b>2/15</b>

Dans un deuxième temps, selon les données recueillies, une formation sur les produits offerts dans le commerce est la formation qui a été la plus souvent citée, soit par onze employeurs sur quinze. Ensuite, la formation sur les méthodes de travail dans le commerce a été nommée par six employeurs et cinq autres ont affirmé offrir une formation sur les techniques de vente et le service à la clientèle à leurs nouveaux travailleurs. Enfin, cinq employeurs sur quinze dispensent une certaine formation en santé et sécurité au travail. Cependant, selon les informations fournies, il ne s'agit que d'une formation de base qui ne contient que très peu d'éléments. Cela consiste en de mini-séances d'information fournies ici et là entre deux clients. Par exemple, l'importance de ne pas encombrer les allées du magasin et de nettoyer les planchers adéquatement. Par contre, la plupart du temps il s'agit d'éléments afin d'offrir un meilleur service à la clientèle, plutôt que de préserver l'intégrité physique des employés.

Le questionnaire cherchait également à vérifier si les employeurs étaient conscients des dangers présents dans leur milieu de travail. Pour cette raison, les employeurs devaient répondre à la question suivante :

**Est-ce qu'il y a déjà eu un (des) incident(s) de travail dans votre commerce?**

<b>OUI</b>	<b>5/15</b>
<b>NON</b>	<b>10/15</b>

Les cinq employeurs qui ont répondu par l'affirmative ont révélé qu'il s'agissait dans la plupart des cas d'un employé qui avait failli tomber sur le sol en raison d'un plancher glissant. Pour ce qui est des employeurs de la crèmerie, de la boulangerie-pâtisserie et du restaurant, les risques de brûlure et de coupure étaient les causes les plus fréquentes de risque pour les jeunes travailleurs.

Dans un autre ordre d'idées, il était important de savoir si les employeurs connaissaient leurs obligations selon la loi. Malheureusement, la moitié des répondants ont avoué ne pas être en mesure de dire quelles étaient leurs obligations en regard de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST). Deux autres questions concernant le nombre important d'accidents de travail par année chez les jeunes travailleurs et leur forte présence dans les emplois du secteur des services ont permis de conclure que les employeurs sont peu sensibilisés au phénomène.

**Connaissez-vous vos obligations, en tant qu'employeur, selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) ainsi que selon la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)?**

<b>Oui :</b>	<b>7/15</b>
<b>Non :</b>	<b>7/15</b>
<b>N/A :</b>	<b>1/15</b>

**Saviez-vous que les jeunes travailleurs et travailleuses sont majoritairement employés dans les petits commerces de détail, les bars, les cafés et les restaurants?**

<b>Oui :</b>	<b>5/15</b>
<b>Non :</b>	<b>8/15</b>
<b>N/A :</b>	<b>2/15</b>

**Est-ce que vous êtes au courant du nombre d'accidents de travail qui affectent la santé des jeunes travailleurs et travailleuses au Québec?**

<b>Oui :</b>	<b>0/15</b>
<b>Non :</b>	<b>14/15</b>
<b>N/A :</b>	<b>1/5</b>

Les employeurs ont également fourni quelques indications sur ce qui pourrait expliquer le nombre élevé d'accidents de travail chez les jeunes travailleurs à la suite d'une autre question. Les raisons qu'ils ont nommées sont les mêmes que celles contenues dans la littérature à ce sujet : le manque d'expérience, le manque de supervision et de formation, la maladresse et/ou l'inattention des employés et l'insouciance du danger. Ceci démontre bien que les employeurs ont une vision assez juste de plusieurs éléments qui contribuent au nombre élevé d'accidents de travail chez les jeunes. De plus, trois employeurs ont nommé des impacts possibles pour eux lorsqu'un travailleur se blesse : une réorganisation du travail parce que lorsqu'un employé se blesse parce qu'il doit être remplacé, la mauvaise réputation du commerce dans le cas où cette situation se répète

souvent et l'augmentation du coût des cotisations à la CSST. Enfin, seulement deux employeurs parmi les quinze interrogés ont souligné les conséquences négatives pour la santé du jeune travailleur accidenté. Les réponses obtenues à l'aide de cette question démontrent qu'il y a un énorme travail à réaliser auprès des employeurs, notamment en les sensibilisant sur les impacts pour la santé et l'intégrité physique de leurs jeunes employés lorsqu'ils sont exposés à des dangers dans leur milieu de travail. De surcroît, malgré le fait que les employeurs soulignent le manque de formation comme élément qui accroît les risques d'accidents, l'analyse de la question concernant les formations offertes aux nouveaux employés indique que les employeurs rencontrés ne donnaient pas une formation adéquate en santé et sécurité au travail.

Tel que précisé précédemment, l'étude présentée dans ce rapport donne suite aux travaux réalisés notamment par Catherine Bannon à l'hiver 2007. Cette étudiante cherchait à découvrir les freins qui empêchaient les jeunes travailleurs de revendiquer leurs droits au travail. Afin de compléter sa démarche, les employeurs ont été questionnés afin de savoir quels étaient ces freins selon eux. La majorité des employeurs (13/15) ont accepté de répondre à cette question. Parmi les 30 freins de la liste, les employeurs en ont choisi en moyenne douze. La peur de ce que les collègues de travail vont penser, la peur de décevoir son employeur et de perdre son travail, le fait de ne pas connaître ses droits, sont les freins qui ont été les plus fréquemment cités. Les deux premiers freins rejoignent les réponses données par les jeunes travailleurs lors des entrevues réalisées par l'étudiante Catherine Bannon.

Enfin, avant de conclure l'entretien avec les employeurs, il était important de savoir quelles étaient les sources d'information utilisées par les employeurs lorsqu'ils avaient certaines interrogations concernant les normes du travail et les lois sur la santé et la sécurité au travail. Six employeurs ont affirmé visiter les sites web ou bien téléphoner la CNT et la CSST. Pour les autres employeurs, ils se référaient à leur comptable ou bien à leur entourage lorsqu'ils avaient des questions.

En résumé, les entretiens avec les employeurs dans les milieux de travail ainsi que les entrevues ont permis de dégager quelques constats généraux. Premièrement, certains employeurs ne respectaient pas une ou plusieurs lois sur les normes du travail et en santé et sécurité au travail. Par exemple, deux employeurs sur les quinze interrogés ont affirmé payer leurs employés au taux régulier, et ce, même s'ils travaillaient plus de 40 heures par semaine. Pour un autre, cette question ne lui disait rien parce que son comptable s'occupait de cela. En outre, parmi les employeurs interrogés, sept ont admis ne pas vraiment connaître leurs obligations envers leurs travailleurs par rapport à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ce qui signifie que la moitié des employeurs manquent de connaissances vis-à-vis des lois du travail et, par conséquent, ne les respectent peu ou pas.

## **5.5 Entrevues avec les associations d'employeurs**

Les entrevues effectuées avec les associations d'employeurs ont démontré que les employeurs de petits commerces du Plateau Mont-Royal avaient des moyens financiers restreints et travaillaient, pour la plupart, plusieurs heures par jour dans leur commerce. Pour eux, tout est une question de coût et de survie. La prévention des dangers en milieu de travail et le respect des normes du travail ne font pas partie des préoccupations premières de ces employeurs. Les représentants de toutes les associations rencontrées nous ont affirmé qu'ils n'avaient aucune demande, que ce soit lors des réunions du conseil ou bien quotidiennement, de la part des employeurs

concernant les lois du travail. Ceci étant dit, trois représentants d'associations ont affirmé que leur rôle était d'informer les membres de leur association et de les assister dans leur gestion. Cependant, aucun travail n'a été fait et il n'y a aucun document d'information concernant les normes du travail et les règles en santé et sécurité disponible dans leurs locaux ou offert à leurs membres. Tel que mentionné plus haut, les employeurs sont davantage préoccupés par des questions d'ordre financier. Pourtant, la plupart d'entre eux sont inquiets du manque de main-d'œuvre dans leur secteur d'activité. En effet, selon les représentants des associations rencontrées, la pénurie de main-d'œuvre est un phénomène difficile à gérer pour les employeurs de petits commerces (bar, café, restaurants, boutiques, etc.). Selon tous les représentants d'associations d'employeurs, le fait de respecter les droits des travailleurs pourrait aider à attirer la main-d'œuvre. Ils ont donc reconnu que le respect des droits des jeunes travailleurs permettrait certainement d'aider à résoudre le problème de pénurie de main-d'œuvre auquel ils sont confrontés. En conclusion, les associations ont reconnu qu'elles offraient peu ou pas de support aux employeurs quant à la gestion des travailleurs. Ils ont aussi admis qu'ils pourraient jouer un nouveau rôle auprès de leurs membres qui est de les informer quant à leurs obligations en regard des lois du travail.





## **6. SOLUTIONS & RECOMMANDATIONS**

L'analyse des entrevues a permis de découvrir comment rejoindre les employeurs des jeunes travailleurs, mais également l'importance d'intervenir auprès d'eux. L'analyse des résultats a aussi permis de constater qu'il existe d'importantes lacunes chez les employeurs quant à leur respect des droits de leurs employés. Enfin, les entrevues effectuées avec les employeurs et les différentes associations d'employeurs ont permis de constater un manque de connaissance et un besoin de mieux leur transmettre l'information quant aux droits des jeunes, autant pour les normes minimales du travail que les règles en santé et sécurité au travail. Voici donc les recommandations et les solutions suite à ces constats.

### **6.1 Intervention auprès des employeurs directement dans les milieux de travail**

Les mandats soumis par l'organisme visaient généralement une augmentation des connaissances sur la perception des employeurs envers les jeunes travailleurs ainsi que le respect des lois en matière de normes minimales du travail et de santé et sécurité au travail. Évidemment, les recommandations vont dans le sens des résultats de la recherche, soit de continuer de sensibiliser les employeurs à leurs devoirs et obligations et aux conséquences du non-respect des lois pour les jeunes travailleurs et travailleuses. Il s'est avéré que la plupart des employeurs rencontrés avaient de bonnes intentions, mais leur niveau de connaissances des lois devait être grandement amélioré. Par conséquent, une première recommandation vise à consolider les pratiques des interventions de Droit de cité envers les employeurs. Il est primordial pour eux de continuer à informer autant les employeurs que les travailleurs. En dialoguant avec les employeurs en terrain neutre, ce que seul un organisme communautaire tel que Droit de cité peut offrir, les employeurs seront probablement plus ouverts et moins craintifs qu'avec des représentants des institutions telles que la CSST et la CNT.

### **6.2 Recueillir davantage d'information auprès des associations d'employeurs sur les caractéristiques des employeurs**

À la lumière de l'analyse présentée précédemment, il est apparu que l'information recueillie auprès des associations aurait dû être plus poussée. Il aurait été intéressant de pouvoir mieux catégoriser les employeurs selon les commerces présents dans chacune des grandes artères visitées. Par exemple, de savoir le nombre de restaurants, bars, cafés et boutiques pour ainsi pondérer leur importance. Cela aurait permis de savoir si les employeurs retenus en entrevue sont représentatifs de tous les travailleurs et par conséquent, savoir si les informations recueillies sont également bien représentatives.

### **6.3 Sensibilisation des employeurs à l'importance d'intégrer et de former les jeunes travailleurs**

La recherche a permis de conclure que la formation et l'intégration des nouveaux travailleurs sont souvent des éléments négligés par les employeurs, surtout en ce

qui concerne les règles en santé et sécurité au travail. Cela corrobore les résultats de l'enquête menée par l'Association des Commissions des Accidents du Travail du Canada (ACATC). Cette enquête a été réalisée en juillet 2003 auprès de 1018 jeunes travailleurs de 15 à 24 ans. Les résultats ont révélé que seulement 40% des répondants avaient répondu par l'affirmative à la question suivante : « L'entreprise offre-t-elle une formation aux jeunes, soit avant ou pendant le cours de la première semaine de leur emploi? ». Par conséquent, six jeunes travailleurs sur dix n'avaient reçu aucune formation lorsqu'ils avaient débuté un nouvel emploi. De plus, parmi les jeunes ayant reçu une formation, 87% affirmaient qu'elle leur avait été peu utile, parce que la formation n'avait pas de lien avec l'emploi (Prévention, 2005 : 12). Ce phénomène a été vérifié auprès des employeurs rencontrés. Bien que ceux-ci offrent généralement une formation lors de l'arrivée d'un nouvel employé, les formations ne concernent généralement que les produits en vente ou bien le service à la clientèle et non les règles en santé et sécurité au travail.

#### **6.4 Le développement d'outils d'information spécialisés**

Évidemment, il existe déjà des outils offerts aux employeurs tel que les cahiers publiés à chaque année sur les principales normes du travail (congrés fériés, vacances, salaire, etc.) et les différentes publications de la CSST sur les risques au travail (bruits, coup de chaleur, plancher glissant, etc.) Par contre, il serait utile de développer un outil qui répondrait mieux aux besoins des employeurs des petits commerces dans le secteur visé par Droit de cité. En effet, nous avons remarqué que plusieurs des employeurs rencontrés étaient des immigrants, qui parlaient peu ou parfois pas du tout le français ou l'anglais. Alors, il était plus difficile pour eux d'aller chercher de l'information et de la comprendre. Qui plus est, certains employeurs n'étaient même pas sensibilisés à l'importance de respecter les lois du travail. Enfin, la majorité des employeurs travaillent eux-mêmes dans leur commerce et ils ont très peu de temps pour se renseigner sur les lois. Il serait donc approprié de leur permettre de se renseigner facilement et rapidement lorsqu'ils ont besoin d'information.

## CONCLUSION

Cette intervention professionnelle en milieu de travail a permis à l'organisme Droit de cité de récolter de précieuses informations sur le point de vue et les perceptions des employeurs envers les jeunes travailleurs et travailleuses, et ce, dans le but de mieux intervenir auprès d'eux. Dans cette perspective, cette étude a favorisé la compréhension de la réalité des employeurs des petits commerces. La démarche a permis de répondre à certaines questions soulevées par l'organisme et qui furent la première raison d'être de l'intervention : Les employeurs connaissent-ils les droits de leurs salariés ? Sont-ils soucieux du bien-être et de la sécurité de ces derniers ? Sont-ils préoccupés par le respect de leurs droits ? Les réponses des employeurs interrogés furent variées, mais une synthèse des résultats démontre que la majorité des employeurs connaissent mal les principales lois du travail et de ce fait, ne les respectent peu ou pas. Cependant, il faut noter que plusieurs employeurs rencontrés étaient préoccupés par la situation des jeunes travailleurs parce qu'ils sont conscients du manque criant de main-d'œuvre dans le secteur des services, secteur où les jeunes sont très fortement investis. De ce point de vue, le bien-être des jeunes travailleurs occupe une place de plus en plus importante aux yeux des employeurs rencontrés.

Enfin, il faut spécifier que l'échantillon de l'étude était faible quoique représentatif d'une importante majorité d'employeurs d'après les informations recueillies lors des entrevues avec les associations d'employeurs. Cependant, il est évident qu'une recherche plus approfondie comprenant un échantillon beaucoup plus vaste permettrait de recueillir encore plus de données et d'augmenter les connaissances sur les employeurs. Il serait également intéressant de trouver une méthode afin de mieux rejoindre les employeurs immigrants puisque ceux-ci sont nombreux dans le secteur visé par l'étude et ils sont très difficiles à rejoindre. En effet, il y a tout lieu de s'interroger sur leur connaissance et leur respect des lois québécoises régissant le monde du travail.



## BIBLIOGRAPHIE

ANNUAIRE STATISTIQUE DU TRAVAIL. (Page consultée le 10 juillet 2008). *L'emploi au Québec*, [En ligne]. Adresse URL: <http://www.statgouv.qc.ca/publics/rem/pdf2006/annuairev2no1c3.pdf>

BANNON, Catherine, 2007, *Rapport d'analyse sur les jeunes travailleurs des commerces de détail et de la restauration de l'île de Montréal en regard de leur travail, de leur santé et sécurité au travail et de leurs conditions de travail*, Cahiers de transfert de l'ARUC, Université Laval, Département de relations industrielles, 31 p.

BERNIER, Jean, VALLÉE, Guylaine et JOBIN, Carol, 2003, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Publication du gouvernement du Québec, 42 p.

BOURDON, Sylvain, MIRCEA, Vultur et al., 2007, *Regard sur...les jeunes et le travail*, St-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 307 p.

BOURHIS, Anne et WILS, Thierry, 2001, « L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois atypiques », *Relations Industrielles*, vol. 56, n°1, p. 66-91.

CSST, 2004a, *La santé et la sécurité des jeunes au travail : une préoccupation partagée*. Feuillet : Direction action jeunesse, no. DC 200-1551-2, 7 pages.

CSST, 2000, « Pour que leur premier emploi ne soit pas le dernier », *Prévention au travail*, vol. 13, no. 3, no. DC 600-202-03, 47 pages.

CSST, 2004b, « Saviez-vous que les jeunes travailleurs sont plus susceptibles de subir un accident que leurs aînés? », *La prévention j'y travaille*, no. DC 100-1494, 2 pages.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. (Consulté le 30 octobre 2007). *Les conditions de travail et la rémunération*, [En ligne]. Adresse URL : [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2005/donn\\_sociales05c6.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2005/donn_sociales05c6.pdf)

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

LAROCHE, Éléna, 2005, « Les jeunes : une population plus à risque de se blesser au travail? » *Santé-Sécurité*, Revue professionnelle de l'ASFTEM, vol.22, n° 2, p. 6-7

LEDOUX, Élise et LABERGE, Marie, 2006, « Bilan et perspectives de recherches sur la SST des jeunes travailleurs », *Direction scientifique, IRSST*, R-481, 79 pages.

LIPPEL, Katherine. (Page consultée le 15 août 2008). 28<sup>ième</sup> Congrès National de Médecine et Santé au travail [En ligne]. Adresse URL: [http://www.aimt67.org/pdf/congres\\_bordeaux.pdf](http://www.aimt67.org/pdf/congres_bordeaux.pdf)

MALENFANT, Romaine, LARUE, André, MERCIER, Lucie et VÉZINA, Michel, 2002, « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 15, n° 1, p. 111-130

PAQUIN-COLLINS, Sophie, 2007, *Approche novatrice pour rejoindre les jeunes travailleurs et documenter leurs conditions de travail, d'emploi et de SST*, Cahiers de transfert de l'ARUC, Université Laval, Département de relations industrielles, 44 p.

QUINLAN, Michael, 1999, « The implication of Labor Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety », *Economic and Industrial Democracy*, vol.20, n° 3, p. 441

SHIELDS, Geneviève, ADIB, Sherazad et BLONDIN, Karine, 1999, *Le silence d'une main-d'œuvre jetable; Réflexion sur les causes de la faible organisation des jeunes du secteur des services*, Force jeunesse, 44 p.

SIMARD, Gilles, 1998, *Dix hypothèses sur le travail atypique*, Document de recherche. Montréal : UQAM.

VALLÉE, Guylaine, 1999, « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne: quel rôle pour le droit du travail ? », *Relations Industrielles*, vol. 54, n° 2.