

MÉMOIRE DU CPQ
Projet de loi 19
Loi sur l'encadrement du
travail des enfants

Avril 2023



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction	3
I- Commentaires généraux	3
II- Commentaires spécifiques	5
<hr/>	
A) L'exception réglementaire relative à l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale	5
B) Les dispositions en matière de santé et sécurité du travail	7
C) Autres considérations	7
Conclusion	8
<hr/>	

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec, organisation créée en 1969, est une confédération de près de 100 associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

C'est dans ce contexte que le CPQ désire aujourd'hui présenter ses observations et recommandations en lien avec le projet de loi n° 19, projet de *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* (ci-après le « **projet de loi** »).

La première partie du présent mémoire présentera les commentaires généraux du CPQ à propos du projet de loi, alors que la seconde partie sera consacrée à des commentaires sur certaines dispositions spécifiques du projet de loi.

I- Commentaires généraux

D'entrée de jeu, le CPQ tient à souligner qu'il accueille favorablement le dépôt du projet de loi, qui vise à renforcer la santé et la sécurité au travail des jeunes et l'équilibre entre leur persévérance scolaire et leur implication sur le marché du travail et qui s'appuie sur le consensus auquel sont arrivées les parties prenantes des milieux de travail ayant été consultées.

Rappelons qu'après avoir reçu de la part du ministre du Travail une demande d'avis concernant le travail des enfants et l'âge légal pour travailler, les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (ci-après le « **CCTM** »), dont le CPQ fait partie, ont émis des recommandations à cet égard, recommandations se basant sur un consensus paritaire auquel sont arrivés les membres du CCTM au terme d'un rigoureux processus de réflexion et d'analyse.

En effet, d'abord, les parties patronale et syndicale se sont entendues sur certains principes fondamentaux visant à les guider dans leur réflexion. Ensuite, les parties ont assisté à des présentations préparées par d'importants partenaires des milieux de travail et acteurs de la société québécoise, soit 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. Après avoir assisté à ces présentations et étudié les données qui en ressortaient, les parties patronale et syndicale du CCTM ont eu l'occasion de poser plusieurs questions

aux auteurs de ces présentations et d'échanger avec eux sur le sujet. Après cet exercice, les partenaires du CCTM ont longuement échangé entre eux des données qui leur avaient été présentées, ils ont étudié le contexte législatif québécois, le contexte législatif des autres provinces et le contexte international, ils ont chacun partagé leur avis respectif sur le sujet et ont eu la chance de faire valoir leur point de vue les uns aux autres. Au terme de cette profonde réflexion, les parties patronale et syndicale du CCTM – incluant le syndicat œuvrant dans le milieu de l'éducation – en sont arrivées à un consensus, lequel est basé sur les données objectives qui leur avaient été présentées par les importants partenaires et acteurs de la société québécoise qui ont été consultés.

À la lumière de ce qui précède, nous ne pouvons que conclure que les recommandations du CCTM, basées sur une position consensuelle émanant d'un rigoureux processus, doivent être entièrement suivies. Ainsi, nous réitérons l'importance de respecter ces recommandations qui, rappelons-le, sont les suivantes :

1. 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.
2. Interdire à un employeur de faire effectuer plus de 17 heures de travail par semaine à un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivale. Durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivale, interdire à un employeur de faire travailler un enfant assujetti 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.
3. Mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information plus ciblées.
4. S'assurer 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.
5. 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 et leur réussite scolaire.
6. Documenter 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.

II- Commentaires spécifiques

A) L'exception réglementaire relative à l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale

Le CPQ accueille favorablement l'exception à l'interdiction de faire travailler un enfant en deçà de l'âge de 14 ans lorsque le travail s'effectue dans une entreprise familiale, cette exception constituant une prolongation de la vie familiale, s'inscrivant ainsi dans l'intérêt de l'enfant, d'autant plus qu'elle permet de former la relève entrepreneuriale.

Or, le CPQ se questionne quant aux conditions d'application de cette exception, soit, d'une part, l'exigence que l'entreprise familiale compte moins de 10 salariés, et d'autre part, l'exigence que le jeune de moins de 14 ans soit l'enfant de l'employeur, l'enfant d'un administrateur de la personne morale ou de la société constituant l'employeur, ou l'enfant du conjoint d'une de ces personnes.

L'exigence relative au nombre de salariés au sein de l'entreprise familiale

En limitant cette exception aux entreprises familiales comptant moins de 10 salariés, nous nous trouvons à exclure un bon nombre d'entreprises familiales et ainsi, à annihiler l'objectif visé par cette exception. Le CPQ s'interroge sur le fondement de cette condition d'application de l'exception, considérant que le nombre de salariés au sein de l'entreprise familiale ne devrait pas sous-tendre la définition à retenir de la notion d'entreprise familiale, cette dernière constituant pour plusieurs jeunes la continuité de leur vie familiale.

Ainsi, le CPQ, notamment avec l'appui du secteur du détail alimentaire, recommande que la limite de « moins de 10 salariés » soit retirée. Or, si cette limite était maintenue, la façon de calculer le nombre de salariés au sein de l'entreprise devrait être précisée, sans quoi l'interprétation de cette disposition portera à confusion pour de nombreux employeurs. Par exemple, dans le secteur agricole, durant la période estivale, des fermes familiales embauchent plusieurs travailleurs saisonniers alors qu'en dehors de cette période, elles comptent moins de 10 salariés. Sur quelle période l'employeur devra-t-il se baser pour compter le nombre de salariés au sein de l'entreprise? Devra-t-il compter le nombre de travailleurs dans l'entreprise en haute saison? En basse saison? Effectuer une moyenne entre la haute et la basse saison?

Par ailleurs, le CPQ tient à souligner que le nombre de salariés au sein de l'entreprise n'a aucun impact sur la protection de la santé et de la sécurité au travail des jeunes, puisque les modifications législatives apportées au régime de santé et sécurité du travail et les mécanismes de prévention mis en place par ces modifications permettent d'assurer la santé et la sécurité au travail de tous les salariés, y compris les jeunes, peu importe le nombre de travailleurs œuvrant au sein de l'entreprise, d'autant plus que certaines dispositions législatives proposées par le présent projet de loi mettent l'accent sur la santé et la sécurité au travail des travailleurs de 16 ans et moins.

L'exigence relative au lien de parenté unissant le jeune et l'employeur

En limitant l'exception permettant au jeune de moins de 14 ans de travailler dans une entreprise familiale au jeune qui est l'enfant de l'employeur ou l'enfant du conjoint de l'employeur, nous nous trouvons, une fois de plus, à annihiler l'objectif visé par cette exception. De nombreux enfants sont susceptibles de considérer l'entreprise de leur frère, de leur sœur, de leurs grands-parents, ou celle des conjoints de ces personnes comme une entreprise familiale constituant une prolongation de leur vie familiale.

Ainsi, pour atteindre l'objectif de l'exception relative au travail dans une entreprise familiale, le CPQ recommande que l'application de cette exception soit élargie à d'autres membres de la famille de l'enfant. Le secteur du détail alimentaire appuie cette recommandation du CPQ.

À cet égard, il serait pertinent d'adopter la notion de « parent » prévue à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*, avec les adaptations nécessaires, ce qui répondrait également au souci de cohérence législative.

L'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* se lit ainsi :

79.6.1. *Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.*

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;*
- 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;*
- 3° le tuteur ou la personne sous tutelle du salarié ou de son conjoint;*
- 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;*
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.*

L'exception prévue au 5^e paragraphe de l'article 35.0.3 du *Règlement sur les normes du travail* prévu à l'article 13 du projet de loi, pourrait se lire ainsi :

35.0.3. *L'interdiction pour un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans prévue à l'article 84.3 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'applique pas aux salariés suivants :*

[...]

5° l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale dont un parent est l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, dont un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société est un parent;

[...]

Pour l'application du paragraphe 5° du premier alinéa, on entend par « parent » le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent du salarié, pour l'application du paragraphe 5° du premier alinéa, une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié.

Bref, adopter une disposition semblable plutôt que d'adopter le texte du 5^e paragraphe de l'article 35.0.3 du *Règlement sur les normes du travail* tel que le prévoit actuellement l'article 13 du projet de loi permettrait, d'une part, de répondre davantage à l'objectif de l'exception qui se veut une prolongation de la vie familiale, s'inscrivant ainsi dans l'intérêt de l'enfant, d'autant plus qu'elle permet de former la relève entrepreneuriale, et d'autre part, d'assurer une certaine cohérence au sein du corpus législatif de la *Loi sur les normes du travail*.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'ajout d'exceptions à l'interdiction générale de travail pour les jeunes de moins de 14 ans, le CPQ appelle à la sensibilité aux arguments des différents secteurs, compte tenu de la réalité particulière de ces secteurs.

B) Les dispositions en matière de santé et sécurité du travail

Conformément à la quatrième recommandation du CCTM à l'effet 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 »¹, le CPQ souligne qu'il serait pertinent, avant d'adopter les dispositions du projet de loi visant à modifier la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, que des études plus poussées soient effectuées quant au portrait statistique des lésions par secteurs des jeunes travailleurs. À la lumière de l'analyse des résultats de telles études, nous bénéficierions de tout l'éclairage nécessaire pour que des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* répondant à la réalité soient adoptées, et ainsi, que l'objectif visé soit atteint.

C) Autres considérations

Le CPQ tient à souligner qu'en 2022, entre 89 700 et 96 400 jeunes de moins de 14 ans auraient occupé un emploi². La sanction du projet de loi impliquera que ces jeunes qui travaillent actuellement pourraient potentiellement perdre leur emploi, qui peut constituer une composante importante de leur vie.

¹ COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*, 8 décembre 2022, p. 18.

² MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Analyse d'impact réglementaire : Projet de loi sur l'encadrement du travail des enfants*, 28 février 2023, p. 19, Tableau 6.

Ainsi, le CPQ appelle les intervenants à faire preuve de sensibilité dans la mise en vigueur du projet de loi lorsque ce dernier sera sanctionné. Le projet de loi prévoit un délai de 30 jours de la sanction du projet de loi pour la transmission par les employeurs de préavis de cessation d'emploi aux jeunes de moins de 14 ans. Il ne faudrait pas que les jeunes aient, par exemple, à quitter leur emploi en plein milieu de la saison estivale. Les dates de cessation d'emploi devraient correspondre au début de l'année scolaire.

Conclusion

Considérant ce qui précède, le consensus auquel en sont arrivées les parties patronale et syndicale et les recommandations qui en découlent doivent être maintenues. Par ailleurs, les conditions d'application de l'exception à l'interdiction du travail des jeunes de moins de 14 ans relative au travail dans une entreprise familiale devraient être revues et élargies, afin de répondre à l'objectif de cette exception. Également, des études plus poussées devraient être effectuées avant que les dispositions du projet de loi modifiant la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne soient adoptées pour que ces dispositions répondent à l'objectif visé. Enfin, les intervenants devront faire preuve de sensibilité dans la mise en vigueur du projet de loi lors de sa sanction, considérant que plusieurs jeunes pourraient perdre leur emploi.

En espérant que ces commentaires et recommandations vous seront utiles, nous vous remercions de l'attention que vous y porterez.



Karl Blackburn, président et chef de la direction
Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca