

Projet de loi 19 : viser une approche flexible pour l'épanouissement des jeunes

Francis Bérubé, directeur des affaires provinciales, Québec
François Vincent, vice-président, Québec
Aïsha Laperrière, coordonnatrice aux affaires législatives
Clémence Joly, analyste des politiques

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) comptant 97 000 membres au pays et 21 000 au Québec. Notre organisation est interpellée par tout ce qui touche la croissance et l'essor des petites et moyennes entreprises. Les PME membres travaillent dans tous les secteurs d'activité et sont présentes dans toutes les régions du Québec.

D'emblée, la FCEI souligne la volonté du gouvernement de prendre en considération le consensus établi dans le cadre des travaux du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) pour l'élaboration du projet de loi 19, *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*. Plus précisément, les principaux éléments de la pièce législative s'inspirent largement des recommandations de l'avis¹ du CCTM concernant le travail des enfants au Québec, adopté à l'unanimité le 8 décembre 2022 (ci-après avis du CCTM). Étant membre du CCTM, la FCEI encourage le législateur à donner suite aux recommandations qui s'y trouvent.

Dans le cadre des présentes consultations, nous soumettons certaines recommandations porteuses - liées aux principes qui ont guidé le CCTM - pour agir en faveur du bien-être et du développement des jeunes.

¹ Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec, décembre 2022, (en ligne), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/AV_travail-enfants_MTRAV.pdf.

Consensus du CCTM : les bases du projet de loi 19

Dans sa demande d'avis au CCTM du 1^{er} juin 2022, le ministre du Travail, M. Jean Boulet, exprime ainsi les motifs qui ont encouragé cette même demande :

« Dans la foulée des voix qui s'élèvent dernièrement quant au travail des enfants, j'ai demandé aux principales associations patronales et syndicales de me donner leur avis sur cet enjeu. J'estime que le Québec est mûr pour une réflexion sur celui-ci, considérant que les dernières modifications quant aux dispositions relatives au travail des enfants de la Loi sur les normes du travail remontent à 1999. »²

En effet, entre 1999 et 2022, rares étaient les voix qui exprimaient des craintes, des appréhensions ou la nécessité d'agir promptement d'un point de vue législatif en ce qui concerne le travail des jeunes. Selon la FCEI, il est crucial que le législateur fasse la distinction entre le problème de fond et les symptômes engendrés par ce même problème. Bien que certains enjeux entourant le travail des jeunes demeurent, et sont fondés, ceux-ci se retrouvent manifestement dans l'espace public en raison de la plus grave pénurie de main-d'œuvre de l'histoire contemporaine du Québec.

En conséquence, la FCEI tient à rappeler aux membres de la Commission de l'économie et du Travail que l'approche gouvernementale, bien que justifiée, vise d'abord à encadrer l'un des symptômes liés à cette situation. Nous encourageons le gouvernement et les parlementaires à utiliser la même proactivité et à déployer la même énergie pour régler le problème de fond, soit la pénurie de main-d'œuvre. En cohérence avec notre position à cet égard, l'avis du CCTM relève notamment que :

« Le Québec fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre importante dans tous les secteurs d'activité économique, ce qui a mis en exergue l'embauche de travailleurs mineurs et a porté au grand jour les préoccupations qui peuvent en découler. Cette situation a mené à l'urgence de faire une réflexion sur le travail des enfants. »³

« Le CCTM constate également que l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre et la conjoncture économique ont un effet sur le travail des enfants et entraînent une pression supplémentaire auprès des employeurs et des familles. Le CCTM constate les mesures actuellement déployées pour pallier ces enjeux, mais encourage une action gouvernementale plus soutenue pour aider les entreprises et les familles. »⁴

Les répercussions économiques de la pénurie de main-d'œuvre

Le manque de main-d'œuvre se fait sentir de façon plus importante au Québec que dans le reste du pays, et les conséquences sur l'économie et les services de proximité exercent une pression significative sur les entrepreneurs.

² Avis du CCTM, p.4.

³ Ibid., p.19.

⁴ Ibid., p.17.

À l'échelle du Québec, la pénurie de main-d'œuvre a atteint des sommets⁵. Par exemple, 72 % des propriétaires de PME et 58 % de leurs employés doivent compenser le manque de personnel en travaillant plus d'heures. De plus, 48 % des entrepreneurs sont contraints de refuser des ventes ou des contrats⁶. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, les PME du Québec subissent des pertes économiques⁷ importantes avoisinant 11 G\$.

Par ailleurs, les citoyens subissent eux aussi les effets de la pénurie de main-d'œuvre. Selon un sondage⁸ Léger mené auprès de plus de 1 000 Québécois en 2022, pour le compte de diverses associations patronales, 86 % des répondants sont inquiets des répercussions de la pénurie de main-d'œuvre sur la qualité, le prix et la disponibilité des biens et services.

De surcroît, 70 % des répondants sont d'avis que le gouvernement du Québec doit en faire davantage sur le plan de l'immigration économique pour augmenter le bassin de travailleurs disponibles.

Des répercussions qui vont au-delà de la perte économique nette

Éventuellement, le gouvernement devra prendre la pleine mesure des répercussions de la pénurie de main-d'œuvre sur l'entrepreneuriat, voire l'attractivité même de la vocation d'entreprendre au Québec. Il y a près d'un an et demi, la FCEI a publié des données⁹ de sondage qui demeurent alarmantes. Au Québec, 3 propriétaires de PME sur 5 (58 %) ne recommandent pas de se lancer en affaires. La première responsable de ce mauvais résultat s'avère, sans surprise, la pénurie de main-d'œuvre. En effet, elle trône en tête de liste des raisons évoquées : 9 dirigeants de PME sur 10 mentionnent ce problème lorsqu'on leur demande pourquoi ils ne recommanderaient pas l'entrepreneuriat actuellement. Soulignons également que la moitié des entrepreneurs citent comme autre raison la gestion du personnel.

La FCEI documente depuis plusieurs années cette situation, et il est de notoriété que le manque d'employés ralentit la production, fait perdre des occasions d'affaires dans toutes les régions, et contraint les propriétaires de PME à travailler davantage. Or, les pénuries de main-d'œuvre découragent directement l'entrepreneuriat. Le gouvernement du Québec doit reconnaître pleinement l'ampleur de cette crise et adopter des mesures qui répondront aux besoins des PME de tous les secteurs d'activité.

Travail des jeunes au sein des PME : quelques faits

Le gouvernement légifère sur la base d'événements ou de faits jugés problématiques dans un secteur donné de la société. Sans vouloir réduire l'importance de corriger certaines failles pouvant améliorer et encadrer le travail des jeunes, nous croyons nécessaire de rappeler au

⁵ Emploi Québec, Bulletin des postes vacants au Québec, 2022,

https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt_Postes-vacants-2022-T1.pdf.

⁶ FCEI, État de situation des PME du Québec et leurs attentes budgétaires, Rapport de recherche, novembre 2022, p. 12, (en ligne), <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/Rapport-FCEI-2022-Nov-Etat-PME-Quebec-FR.pdf>.

⁷ FCEI, Impact financier des pénuries de main-d'œuvre au Québec : Estimation des pertes de revenus subies par les PME dans la dernière année, 2022, (en ligne), <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/media-blog/media-pdfs/Impact-financier-des-penuries-de-main-d-oeuvre-au-Quebec-2022-FR.pdf>.

⁸ Léger, Rapport, Opinion sur les effets de la pénurie de main-d'œuvre au Québec, sondage réalisé auprès de la population québécoise, 2022, (en ligne), https://meq.ca/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/11709-004-Rapport_Sondage.pdf.

⁹ Résultats finaux d'un sondage en ligne de la FCEI, Votre voix, qui a suscité 548 réponses de membres FCEI du Québec, entre les 9 et 27 septembre 2021. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste ayant un nombre égal de répondants, la marge d'erreur serait de plus ou moins 4,2 %, 19 fois sur 20.

gouvernement les succès, certains effets bénéfiques du travail chez les jeunes, et de lui faire part de la perspective des entrepreneurs.

En février 2023, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a sondé¹⁰ les PME afin de documenter le sujet et d'apporter sa contribution (voir figure 1). Les résultats dévoilent qu'une minorité de PME seulement (34 %) ont déjà embauché ou emploient actuellement des jeunes de moins de 16 ans et que parmi ces répondants, une forte majorité emploie des membres de leur famille. Parmi les dirigeants de PME ayant déjà embauché ou employant un jeune, on constate la grande importance accordée à leur santé, leur sécurité, leur réussite et leur épanouissement.

En effet, 99 % des dirigeants de PME affirment que la santé et la sécurité de leurs employés sont une priorité absolue. De fait, 97 % des entrepreneurs font preuve de proactivité pour s'assurer que le milieu de travail contribue au développement et au bien-être des jeunes. Qui plus est, 89 % des dirigeants de PME s'informent du succès et du parcours scolaire de leurs jeunes employés. Enfin, pas moins de 87 % des dirigeants de PME innovent en vue de bien concilier les activités scolaires et parascolaires avec le travail de leurs jeunes employés.

Figure 1

Pouvez-vous nous dire dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants? (Sélectionner une réponse pour chaque ligne)



Par ailleurs, bien que des histoires choquantes sur le travail des enfants ont été rapportées dans les médias, rappelons qu'il y a aussi de nombreuses histoires de succès inspirantes. Ici, le rôle du législateur est crucial pour encadrer et protéger le travail des jeunes, sans contrecarrer leur réussite.

Ainsi, nous espérons que lors des travaux de la commission parlementaire, les députés écouteront attentivement tous les intervenants, en gardant en tête que la très vaste majorité des employeurs sont voués à la réussite des jeunes qu'ils emploient. Aidons-les à bien les accompagner, et donnons aux jeunes les moyens de s'épanouir, de trouver leur place et de préparer leur avenir.

¹⁰ FCEI, sondage Votre voix - Février 2023, du 8 au 28 février 2023, résultats finaux, données Québec, n = 485, marge d'erreur +/- 4,4 %, 19 fois sur 20.

Bref rappel du consensus du CCTM

Comme mentionné précédemment, le projet de loi s'inspire du consensus du CCTM. La FCEI a participé activement aux travaux qui ont mené à la rédaction de l'avis du Comité.

Notons que la mission du Comité est de « développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre (...) pour les organisations patronales et syndicales, la réalisation de la mission du Comité se traduit par l'occasion qui leur est donnée de se réunir pour discuter officiellement des questions d'intérêt commun, d'échanger des informations et d'étudier ensemble les moyens de résoudre les problèmes devant lesquels elles se trouvent. »¹¹ Ainsi, la FCEI encourage le gouvernement à donner suite aux diverses recommandations issues de l'exercice de concertation qui est le fruit d'un travail important des membres qui y siègent.

Au bénéfice de la réflexion, la FCEI croit important de relever les principales recommandations issues de cet exercice de réflexion.

Extraits de l'avis du CCTM¹² – Section 5 – Recommandations

Recommandation 1 (Âge admissible)

Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre recommande d'établir à 14 ans l'âge général d'admission à l'emploi, sauf pour des exceptions qui pourraient être prévues par règlement. En ce qui concerne de telles exceptions, l'autorisation parentale devrait être maintenue à leur égard. En ce qui concerne tout autre type de travail n'étant pas visé par la Loi sur les normes du travail, celui-ci devrait s'effectuer sous supervision parentale.

Recommandation 2 (Durée du travail)

Le Comité recommande d'interdire à un employeur de faire effectuer plus de 17 heures de travail par semaine à un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivales. Le Comité recommande aussi que durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivales, il soit interdit de faire travailler un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire plus de 10 heures au cours de la période comprise entre le lundi 6 heures et le vendredi 23 heures.

Recommandation 3 (Campagnes d'information et de sensibilisation)

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

¹¹ Ministère du Travail, Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), section mandat, consulté le 14 avril 2023, (en ligne) <https://www.travail.gouv.qc.ca/a-propos/comite-consultatif-du-travail-et-de-la-main-doeuvre/mission/>.

¹² Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec, décembre 2022, (en ligne), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/AV_travail-enfants_MTRAV.pdf.

Recommandation 4 (Reflète le portrait statistique en matière de santé et de sécurité du travail)

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

Recommandation 5 (Mettre de l'avant l'importance qui doit être accordée à la protection du travail des enfants)

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

Recommandation 6 (Portrait statistique en matière de travail des jeunes)

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

L'une des recommandations clés du consensus recommande d'établir à 14 ans l'âge général d'admission à l'emploi, sauf pour des exceptions qui pourraient être prévues par règlement. Cette recommandation n'est pas anodine, et la notion d'exception tire sa source des nombreuses préoccupations soulevées lors des discussions qui ont mené à une adoption unanime des membres du CCTM, et qui incluent la notion de l'âge général d'admission et la notion d'exception. À cet effet, la partie patronale affirme que :

« Selon le groupe patronal, il existe beaucoup de situations qui doivent être traitées au cas par cas et il est donc difficile de solutionner l'ensemble de celles-ci avec des politiques « mur à mur ». La législation devra donc pouvoir être flexible afin de s'adapter à toutes ces situations. Certains enfants sont prêts, dans leur développement, à travailler plus tôt et cela peut être aidant pour eux. Alors que pour d'autres, ce n'est pas le cas. Les parents ont un rôle à jouer à cet égard puisque chaque enfant a ses particularités. »¹³

Ces exceptions visent à instaurer un mécanisme afin d'éviter de pénaliser les jeunes pour qui le travail s'avère bénéfique à leur développement. Les résultats de notre sondage¹⁴ portant sur le travail des jeunes montrent que 3 dirigeants de PME sur 4 (75 %) demandent au gouvernement du Québec de prévoir et préciser des exceptions à l'interdiction du travail des jeunes (p. ex. travail réalisé au sein d'une entreprise familiale, travail informel, programme spécifique d'apprentissage, etc.). Les exceptions prévues au Règlement inscrit dans le projet de loi 19

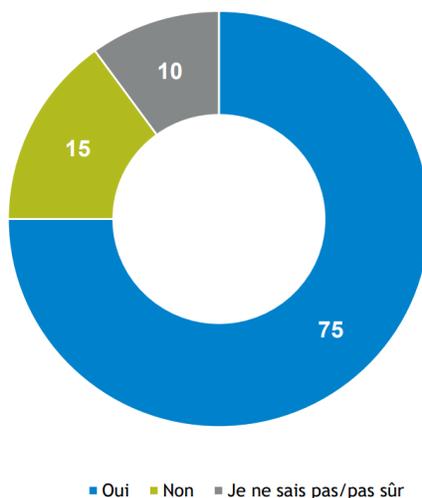
¹³ Avis du CCTM p.15.

¹⁴ FCEI, sondage Votre voix - Février 2023, du 8 au 28 février 2023, résultats finaux, données Québec, n = 485, marge d'erreur +/- 4,4 %, 19 fois sur 20.

ouvrent la voie, mais nécessitent davantage de précisions. Il est essentiel que les parlementaires portent une attention particulière aux propositions de la FCEI qui permettraient la mise en place de balises robustes au bénéfice des particularités de chaque jeune.

Figure 2

Selon vous, le gouvernement devrait-il prévoir et préciser des exceptions à cette interdiction? (%)



Analyse et recommandations

Changement de terminologie

Le projet de loi 19 utilise le mot « enfant » dans son titre et dans sa terminologie pour encadrer le travail. Lorsqu'on porte attention aux différentes définitions, la FCEI considère que ce mot n'est probablement pas le plus adéquat.

Le Larousse définit le mot enfant comme : « garçon ou fille avant l'adolescence »¹⁵. Pour définir ce qu'est un enfant, nous avons vérifié l'âge de l'adolescence. Selon le gouvernement du Canada, la préadolescence se déroule entre 9 et 12 ans et l'adolescence entre 13 et 17 ans.¹⁶ De plus, on peut y lire que la période de l'adolescence est le moment où ils « ... apprennent à définir qui ils sont et qu'ils forgent leurs propres valeurs, priorités et objectifs. Ils acquièrent par ailleurs le sentiment d'appartenir à un milieu et au monde qui les entoure. Bref, les adolescents construisent leur propre identité, une identité distincte de celle de leurs parents. » L'expérience de travail peut donc aider les jeunes à forger leur caractère et identité, tout en leur ouvrant de multiples portes pour l'avenir.

Pour revenir à la terminologie, en référant au travail des enfants, on envoie le message que l'on veut encadrer le travail des personnes de moins de 9 ans, ce qui n'est pas le cas. Nous portons à l'attention des parlementaires que l'avis du CCTM utilise à de nombreuses reprises le mot « jeune » plutôt que le mot « enfant ».

¹⁵ Larousse, définition du mot enfant. Consultation en ligne : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/enfant/29439>.

¹⁶ Gouvernement du Canada, Des réactions différentes, selon l'âge et le stade de développement. Consultation en ligne : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/lf-fl/divorce/age/age2c.html>.

La FCEI propose donc de remplacer « enfant » par « jeune » ou « personne ».

Recommandation 1

La FCEI recommande de remplacer le terme « enfant » par « jeune » ou « personne » afin d'éviter la confusion et de préciser plus justement l'encadrement désiré.

Les articles relatifs à la prévention en milieu de travail

Il ressort de l'avis du CCTM un élément largement consensuel, soit l'importance de documenter davantage la situation du travail des enfants. D'après la FCEI, la prémisse de toute bonne décision est naturellement corrélée à la qualité de l'information dont disposent les acteurs concernés et à l'habileté de prendre cette même décision. Pour cette raison, la FCEI réitère l'importance d'obtenir un portrait plus juste et documenté de la situation, surtout dans un contexte de demande d'identification des risques par les dirigeants de PME.

Par ailleurs, la totalité des articles de loi qui modifie la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (7 à 11) décline des responsabilités relatives à la prévention en milieu de travail en considération des travailleurs âgés de 16 ans et moins. Or, comme mentionné précédemment, les informations sont fragmentaires et la situation peu documentée. Nous nous interrogeons donc sur la pertinence d'une telle mesure en l'absence d'information factuelle en la matière, tel qu'explicité dans l'avis du CCTM.

À notre avis, ces articles devraient seulement entrer en vigueur après un exercice conséquent de la CNESST est effectué au préalable. Cela permettra de déterminer leur nature et de bien accompagner les employeurs.

Recommandation 2

La FCEI recommande que les articles 7, 8, 9, 10 et 11 du projet de loi entrent en vigueur uniquement après un travail de documentation conséquent de la CNESST portant sur les risques et mesures de préventions spécifiques qui peuvent être liés à l'âge d'un travailleur de moins de 16 ans.

Définir une approche concrète pour les exceptions

Comme mentionné précédemment, les exceptions seront cruciales pour instaurer un mécanisme qui favorisera l'épanouissement scolaire et personnel des jeunes. À cet égard, le gouvernement va dans la bonne direction en ciblant d'entrée de jeu certaines situations exceptionnelles, tout en permettant par voie réglementaire la détermination des cas et des conditions qui feront exceptions, comme le stipule les articles 2 et 4 qui viennent modifier la *Loi sur les normes du travail* ainsi que l'article 13 du projet de loi qui modifie le *Règlement sur les normes du travail*.

Article 2

*L'article 84.3 de cette loi est remplacé par le suivant : « 84.3. Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans, **sauf dans les cas et aux conditions déterminés par règlement du gouvernement.** Dans ces cas, l'employeur doit obtenir le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci au moyen du formulaire établi par la Commission. Sont indiqués sur ce formulaire les principales tâches, le nombre maximal d'heures de travail par semaine et les périodes de disponibilité de l'enfant. Toute modification apportée à l'un ou l'autre de ces éléments doit faire l'objet d'un nouveau consentement écrit. L'employeur doit conserver tout formulaire de consentement comme s'il s'agissait d'une mention au système d'enregistrement ou au registre visé au paragraphe 3° de l'article 29. »*

Article 4

*L'article 89.1 de cette loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant : « **Le gouvernement peut, par règlement, après consultation de la Commission, déterminer les cas et les conditions selon lesquels les interdictions prévues au premier alinéa de l'article 84.3 et à l'article 84.6 ne sont pas applicables.** »*

Article 13

*Ce règlement est modifié par l'insertion, avant l'article 35.1, du suivant: « 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:** 1° l'enfant qui travaille à titre de créateur ou d'interprète dans un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1); 2° le livreur de journaux ou d'autres publications; 3° le gardien d'enfants; 4° l'enfant qui effectue de l'aide aux devoirs ou du tutorat; 5° **l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale qui compte moins de 10 salariés s'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes;** 6° l'enfant qui travaille dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs; 7° l'enfant qui travaille dans un organisme sportif à but non lucratif pour assister une autre personne ou en soutien, tel qu'un aide-moniteur, un assistant-entraîneur ou un marqueur. Les salariés visés aux paragraphes 5° à 7° du premier alinéa*

doivent en tout temps travailler sous la supervision d'une personne de 18 ans ou plus. »

Rappelons que la FCEI est favorable à la détermination par règlement des conditions qui permettront d'établir les exceptions. C'est d'ailleurs cette ouverture qui a permis l'atteinte du consensus du CCTM.

Parmi les exceptions déjà inscrites dans le projet de loi, nous avons des réserves sur les restrictions de moins de 10 employés imposés aux entreprises familiales. Certaines entreprises embauchent plusieurs employés à temps partiel ou pour une courte période, et ce, même si concrètement les activités quotidiennes exigent la présence de 2, 3, voire 4 employés.

De plus, nous voyons une incohérence dans cette limite. Prenons ce cas de figure fictif pour l'expliquer. Un couple d'entrepreneurs dans le commerce de détail a quatre enfants sur une période de 10 ans et voit leur entreprise passer de 3 à 12 employés. N'ayant aucune limite imposée sur le nombre de salariés, leurs deux premiers enfants ont pu acquérir de l'expérience professionnelle, notamment en plaçant des produits sur les tablettes et en gagnant de l'argent de poche. À présent, les deux derniers enfants ne pourront pas acquérir la même expérience, car l'entreprise familiale a dépassé les 10 employés. Où est la logique? Que se passe-t-il entre 9 et 11 employés?

Selon la FCEI, que l'entreprise familiale ait 3 ou 300 employés, la logique est la même et les enfants des propriétaires devraient être couverts par les exceptions de ce projet de loi. La limite de 10 salariés ne permettra pas à plusieurs petites entreprises d'inclure et de faire contribuer leur relève familiale. Notons qu'aucun élément dans le consensus du CCTM ne réfère à une telle limite. La partie patronale fait plutôt valoir l'importance d'inclure une exception pour les PME :

« La partie patronale soumet qu'une exception devrait être prévue pour le travail réalisé au sein d'une entreprise familiale, qu'il soit réalisé dans un contexte formel ou informel. L'entrepreneuriat familial est un mode de vie pour de nombreuses familles québécoises et est un élément important de leur dynamique familiale qu'il faut maintenir. »¹⁷

À cet égard, nous jugeons qu'une telle limite devrait être retirée du projet de loi. De plus, la FCEI croit que le lien de parenté permettant le travail en entreprise familiale devrait inclure les liens de premier degré de parenté (parents et enfants), de deuxième degré (frères et sœurs, petits-enfants et grands-parents.), de 3^e degré (oncles et tantes, neveux et nièces) et de 4^e degré (cousins germains de la personne). Historiquement et concrètement, le travail au sein d'une entreprise familiale stimule l'entrepreneuriat et le sens des responsabilités chez l'enfant, tout en constituant une activité qui forge les liens entre les membres d'une famille.

¹⁷ Avis CCTM, p.16.

Recommandation 3

Supprimer du point 5 de l'article 13 du projet de loi qui modifie le règlement sur les normes du travail avec l'insertion, avant l'article 35.1 de l'article 35.0.3.

« S'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes. »

et le remplacer par

« S'il est l'enfant de l'employeur, d'une personne morale ou d'une société, d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes ou a un lien de parenté allant du 1^{er} degré au 4^e degré d'une de ces personnes. »

La FCEI pense également qu'il faut se doter d'un processus permettant à un jeune de déposer une demande de dérogation. En effet, quelle est la différence entre le risque de travailler dans un camp de vacances, de livrer des journaux à vélo, ou de travailler sur un plateau de tournage, par rapport à déchirer des billets à l'entrée d'un cinéma, de servir des cornets de crème glacée à la crèmerie du coin, de placer des cannettes dans l'allée d'une épicerie ou de débarrasser des tables dans un restaurant? Nous aimerions obtenir des précisions du ministre et des parlementaires à ce sujet.

Le gouvernement s'habilite à accepter d'autres exceptions par règlement suivant une consultation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESTT), tel que le stipule l'article 4 du projet de loi. Nous jugeons cette voie intéressante et nous l'appuyons.

Nous soumettons tout de même une proposition pour encadrer rigoureusement les exceptions, ce qui pourrait se faire par voie réglementaire ou directement lors de l'étude détaillée. Si l'objectif du législateur est véritablement arrimé sur le bien-être et le développement de l'enfant, ce dernier doit reconnaître que sous certaines conditions le travail d'un jeune peut s'avérer hautement bénéfique à son parcours. La FCEI réitère qu'elle appuie la mise en place d'un cadre réglementaire, mais rappelle les mots inscrits dans l'avis du CCTM :

« Comme le CCTM recommande certaines modifications législatives ou à portée réglementaires, le gouvernement doit s'assurer lors de son analyse d'impact réglementaire que les éventuelles modifications permettent d'atteindre les objectifs fixés par le CCTM et qu'il n'en résulte pas des effets inverses. »¹⁸

« Il faut aussi s'assurer que les objectifs puissent être atteints en fonction des besoins particuliers de chacun des jeunes et de leur famille et donc porter une attention particulière afin que les règles générales ne soient pas excessivement rigides et qu'elles puissent comporter des exceptions lorsque cela est pertinent. »¹⁹

¹⁸ Avis du CCTM, p.17.

¹⁹ Ibid., p.13.

La FCEI suggère donc d'inclure ces lignes directrices comme prémisse de l'acceptation d'une exception qui pourrait être demandée par un jeune qui désire travailler. L'objectif n'est pas d'ouvrir la porte de côté parce qu'on ferme celle avant. C'est d'établir un processus décisionnel rigoureux et robuste qui met le bien-être et la réussite du jeune au centre de la démarche, et détermine les professionnels nécessaires pour prendre une telle décision exceptionnelle. De cette façon, les objectifs poursuivis par le gouvernement demeureraient entiers, en évitant le « mur-à-mur » au détriment de certains enfants pour qui l'insertion plus précoce dans le milieu de l'emploi s'avère bénéfique à leur développement, ce qui rejoint la position patronale retranscrite à la page 6 du présent mémoire (voir note 13).

Nous proposons d'ajouter ces trois scénarios :

1. Envisager des dérogations sur la base d'avis de professionnels de la santé (psychiatre, psychologue, travailleur social, infirmier clinicien, etc.) qui assurent le suivi de certains enfants, conjointement avec l'accord de l'autorité parentale;
2. Envisager des dérogations sous avis favorable d'un représentant déterminé dans l'établissement scolaire fréquenté par l'enfant, conjointement avec l'accord de l'autorité parentale;
3. Envisager l'établissement de comités par région administrative, territoire de MRC ou encore par délimitation des circonscriptions des centres de services scolaires. Ceux-ci étant composés d'intervenants aptes à prendre une décision en considération du bien-être de l'enfant (représentants du milieu de l'éducation ou du milieu de la santé, parents, etc.). Une dérogation pourrait alors être émise par une autorité compétente à la suite d'une consultation des intervenants désignés au sein du comité.

Soulignons que les autres provinces canadiennes autorisent l'obtention d'un permis spécifique. Ici, nous pourrions innover et offrir des avenues très encadrées par des professionnels, lesquelles permettraient d'assurer l'épanouissement des jeunes qui sont prêts et qui peuvent le démontrer. Prenons l'exemple des jeunes qui sont nés plus tard et verront leurs amis obtenir une première expérience professionnelle, alors qu'eux devront rester à la maison pour la simple raison que leur date d'anniversaire est en août ou en septembre. L'approche que nous proposons place le bien-être du jeune au centre du processus, au lieu de définir une longue liste d'exceptions pour les cas particuliers.

Nous sommes convaincus qu'une approche similaire permettrait d'éviter les effets néfastes d'une politique mur-à-mur dans un dossier comme le travail des enfants, où le cas par cas demeure important afin de ne pas induire d'effets néfastes.

Recommandation 4

La FCEI recommande l'ajout d'un article 13.1 :

Ce règlement est modifié par l'insertion, avant l'article 35.1, du suivant: « 35.0.4. Un jeune peut demander une dérogation à la Commission quant aux interdictions au premier alinéa de l'article 84.3 et à l'article 84.6 selon les modalités suivantes :

1° l'avis de professionnels de la santé (psychiatre, psychologue, travailleurs sociaux, infirmier clinicien, etc.) et le consentement de l'autorité parentale.

2° l'avis du professeur, de la direction de l'école et le consentement de l'autorité parentale.

3° dépôt d'une demande à un comité de la région administrative ou territoire de MRC. Ceux-ci pouvant être composé d'intervenants aptes à prendre une décision en considération du bien-être de l'enfant (représentant du milieu de l'éducation, représentant du milieu de la santé, parents, etc.) Une dérogation pourrait alors être émise par une autorité compétente suivant la consultation des intervenants désignés au sein du comité.

Vers un licenciement massif de près de 90 000 jeunes simultanément?

Dans les dispositions transitoires et finales du projet de loi, l'article 16 contraint les employeurs à licencier leurs employés qui ont moins de 14 ans dans les 30 jours suivant la sanction de la loi, et de transmettre un avis écrit de cessation d'emploi. Selon l'Analyse d'impact réglementaire (AIR)²⁰ associé au projet de loi, « l'interdiction d'embaucher des jeunes de moins de 14 ans s'appliquerait ainsi à un bassin potentiel de travailleurs variant entre 42 800 et 46 000 jeunes de 1^{re} année du secondaire et entre 46 900 et 50 400 jeunes de 2^e année du secondaire ayant respectivement 12 ans et 13 ans. »²¹ Donc, dans les 30 jours suivant la sanction du présent projet de loi, il y aura 90 000 licenciements. Pour la FCEI, ce licenciement massif de jeunes travailleurs qui en sont à leur première expérience de travail est problématique. D'abord, ces derniers ont déjà un emploi, ils ont leur routine, leurs amis au travail et leur argent de poche, et l'état viendra leur dire qu'ils ne peuvent plus faire ce qu'ils faisaient. C'est dans ce contexte qu'ils vont se voir montrer la porte et, pour certains selon leur date de naissance, attendre que quelques jours ou quelques mois pour reprendre leur poste.

N'oublions pas que ce licenciement visera les mêmes jeunes qui n'ont pas pu pratiquer du sport et voir leurs amis pendant deux ans en raison des restrictions lors de la pandémie. Dès lors, quelles seront les répercussions sur la perception de ces jeunes, sur leur épanouissement et sur leur définition du monde dans lequel ils vivent? Il y a peut-être place ici à créer une voie de dérogation pour les jeunes qui travaillent déjà.

Selon la FCEI, la situation sera difficile à accepter pour la plupart de ces jeunes qui perdront leur emploi, puisque c'est un moment charnière où « ... les enfants apprennent à définir qui ils sont et

²⁰ Analyse d'impact réglementaire, projet de loi sur l'encadrement du travail des enfants, Ministère du Travail, 28 février 2023, (en ligne), p.19, https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_Trav_Enf_publication2023.pdf.

²¹ AIR, p.19.

qu'ils forgent leurs propres valeurs, priorités et objectifs. Ils acquièrent par ailleurs le sentiment d'appartenir à un milieu et au monde qui les entoure. »²²

Figure 3

Évaluation des heures travaillées en 2022 par les jeunes de moins de 14 ans selon le niveau de scolarité

Scolarité	Minimum/Maximum	Emplois	Moins de 11 heures	Entre 11 et 15 heures	Plus de 16 heures	Total des heures
1re année du secondaire (12 ans)	Min	42 800	230 400	15 400	20 800	266 600
	Max	46 000	382 500	37 500	42 000	462 000
2e année du secondaire (13 ans)	Min	46 900	327 200	23 100	30 400	380 700
	Max	50 400	499 400	49 500	60 000	608 900
Total (12 à 13 ans)	Min	89 700	557 600	38 500	51 200	647 300
	Max	96 400	881 900	87 000	102 000	1 070 900
Population (12 à 13 ans)		191 100				

Source : Analyse d'impact réglementaire p. 19

Par ailleurs, précisons que 92 % des jeunes du secondaire 1 et 89,6 % des élèves du secondaire 2 travaillent moins de 11 heures par semaine²³. Aussi, « ... selon l'Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017, le taux de décrochage scolaire des jeunes en emploi (17 %) est inférieur à celui des enfants qui ne travaillent pas (18 %). La situation s'inverse toutefois au-delà d'un certain nombre d'heures travaillées où le travail semble alors avoir des impacts importants sur le taux de décrochage scolaire et sur la détresse psychologique des jeunes »²⁴. Incidemment, dans la très vaste majorité des cas, le nombre d'heures travaillées par les jeunes est bien en deçà des niveaux identifiés par certaines études qui auraient pour effet de nuire à leur parcours scolaire²⁵.

De ce fait, la FCEI pense qu'il est important de prévoir un processus de dérogation simplifié seulement pour les jeunes qui ont actuellement un emploi, et ce, afin de ne pas induire d'effets négatifs sur leur cheminement.

²² Gouvernement du Canada, Des réactions différentes, selon l'âge et le stade de développement. Consultation en ligne : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/lf-fl/divorce/age/age2c.html>.

²³ AIR, p. 11.

²⁴ Ibid., p.14.

²⁵ Avis du CCTM p.74.

Recommandation 5

Que l'article 16 soit modifié afin d'offrir un délai de 90 jours aux jeunes de moins de 14 ans en emploi la possibilité d'obtenir une dérogation à la Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité au travail.

Conclusion

Selon la FCEI, il est important de donner suite au consensus établi dans le cadre du CCTM.

Il faut aussi assurer un encadrement qui tient compte de la pluralité des situations et des différences entre les individus permettrait de bien accompagner les jeunes, ainsi que les dirigeants de PME qui les emploient. Le projet de loi actuel va dans ce sens et pourrait même être amélioré avec des ajustements très mineurs.

D'abord, il n'y a pas de doute que le travail en entreprise familiale est particulièrement important pour de nombreuses familles et propriétaires de PME. La FCEI juge que la limite de moins de 10 employés pour les entreprises familiales est trop restrictive et doit être modifiée. Cette modification est importante pour assurer la relève entrepreneuriale.

Ensuite, nous pensons qu'il serait opportun d'adopter une approche claire, précise et restrictive des cas exceptionnels pour assurer une certaine flexibilité, tout en garantissant la protection et l'épanouissement des jeunes visés.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1

La FCEI recommande de remplacer le terme « enfant » par « jeune » ou « personne » afin d'éviter la confusion et de préciser plus justement l'encadrement désiré.

Recommandation 2

La FCEI recommande que les articles 7, 8, 9, 10 et 11 du projet de loi entrent en vigueur uniquement après un travail de documentation conséquent de la CNESST portant sur les risques et mesures de préventions spécifiques qui peuvent être liés à l'âge d'un travailleur de moins de 16 ans.

Recommandation 3

*Supprimer du point 5 de l'article 13 du projet de loi qui modifie le règlement sur les normes du travail avec l'insertion, avant l'article 35.1 de l'article 35.0.3.
« S'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant d'un administrateur de cette personne morale ou d'un*

associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes. »

et le remplacer par

« S'il est l'enfant de l'employeur, d'une personne morale ou d'une société, d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes ou a un lien de parenté allant du 1^{er} degré au 4^e degré d'une de ces personnes. »

Recommandation 4

La FCEI recommande l'ajout d'un article 13.1 :

Ce règlement est modifié par l'insertion, avant l'article 35.1, du suivant: « 35.0.4. Un jeune peut demander une dérogation à la Commission quant aux interdictions au premier alinéa de l'article 84.3 et à l'article 84.6 selon les modalités suivantes :

1° l'avis de professionnels de la santé (psychiatre, psychologue, travailleurs sociaux, infirmier clinicien, etc.) et le consentement de l'autorité parentale.

2° l'avis du professeur, de la direction de l'école et le consentement de l'autorité parentale.

3° dépôt d'une demande à un comité de la région administrative, territoires de MRC. Ceux-ci pouvant être composé d'intervenants aptes à prendre une décision en considération du bien-être de l'enfant (Représentant du milieu de l'éducation, représentant du milieu de la santé, parents, etc.) Une dérogation pourrait alors être émise par une autorité compétente suivant la consultation des intervenants désignés au sein du comité.

Recommandation 5

Que l'article 16 soit modifié afin d'offrir un délai de 90 jours aux jeunes de moins de 14 ans en emploi la possibilité d'obtenir une dérogation à la Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité au travail.

Annexe

Commentaires de membres de la FCEI sur le travail des jeunes

J'ai eu un décrocheur de 14 ans qui a commencé des stages dans mon commerce. Aujourd'hui il a 22 ans et commence des cours en entreprise, car il pense prendre la relève de mon magasin.

Commerce de détail (Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Nous avons une politique d'embauche pour les employés qui sont des adolescents. Il y a des règles strictes (le jeune ne travaille pas sans l'autorité de ses parents, n'est pas autorisé à utiliser des machines ou outils présentant un risque en fonction de son âge (ex. pas de tondeuse à gazon pour les moins de 16 ans, etc.), ne participe pas directement dans la production dédiée aux clients, a des horaires flexibles et son échelle salariale est évaluée comme celle de tout autre employé. C'est un peu plus de gestion, et pas toujours efficace pour le travail, mais cela a de très nombreux autres avantages pour le jeune et sa famille (nos employés), et de toute façon, on a toujours besoin de main-d'œuvre non qualifiée pour faire plein de menues tâches... Et par expérience, les jeunes en tirent une fierté et apprennent à se responsabiliser.

Service professionnel (Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Un jeune n'allait plus à l'école depuis 1 an et il voulait travailler dans un garage. Une école qui offre la formation DEP a placé ce jeune en stage chez nous. Il a adoré et s'est inscrit pour faire son cours de mécanique la session suivante. Après ses deux années de cours, nous l'avons engagé à temps plein et il travaille pour nous depuis un an et demi.

Services (Capitale-Nationale)

Nous sommes propriétaires d'une ferme laitière, mon mari et moi depuis 15 ans. Mon mari a deux frères et deux sœurs et ils ont tous mis l'épaule à la roue pour aider leurs parents, et nos 5 enfants à nous en ont fait tout autant. La ferme ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui sans toute cette aide.

Agriculture (Bas-Saint-Laurent)

Membre de ma famille. Donc conciliation facile avec les études. Cependant, je crois que les jeunes de 14-15 ans devraient avoir un maximum d'heures de travail par semaine (15 - 20 h). Ces enfants doivent avoir des loisirs et prendre le temps d'être des enfants.

Commerce de détail (Mauricie)

Nous avons un jeune de 13 ans qui travaille 4 heures par semaine et cela lui donne une belle confiance en soi. Il est très responsable et travaillant. Je suis bien d'accord de limiter le nombre d'heures, car la priorité reste ses études.

Commerce de détail (Estrie)

Une des jeunes engagées dans l'entreprise en est aujourd'hui la propriétaire. Le fait de travailler comme secrétaire 2 fois par semaine après l'école lui a ouvert les portes et fait connaître un métier qui manque cruellement de relève. L'avenir de l'entreprise est aujourd'hui assuré.

Services (région de Montréal)

En principe, 90 % des étudiants que nous avons engagés ont été d'un soutien inestimable au fil des années.

Services (Outaouais)

Nous avons une commis qui a commencé avec nous à 14 ans. Elle a maintenant 17 ans et a un poste de serveuse, et est parmi nos meilleurs employés. Au début, elle était très renfermée et gênée, maintenant, complètement le contraire. Donc, ce travail n'a eu aucun aspect négatif sur cette personne, plutôt le contraire.

Restauration (Capitale-Nationale)

Je suis propriétaire d'un bar laitier, et les études ont toujours été importantes pour moi. Je demande à mes employés leurs horaires d'examens et je m'assure qu'ils ne travaillent pas la veille d'un examen. Je commence à les former vers 14 ou 15 ans avec des quarts de fin de semaine et de jour seulement. Quand ils vieillissent, j'augmente leurs heures graduellement.

Restauration (Laurentides)

À des fins pédagogiques, mes neveux et nièces travaillent au sein de notre entreprise pendant leurs congés. J'ai moi-même travaillé dans les entreprises familiales de mes parents et cela m'a permis d'apprendre une multitude de choses qui m'ont aidé dans ma vie personnelle et professionnelle. J'ai aussi découvert ma passion et développé mon sens de l'entrepreneuriat. Je suis aujourd'hui propriétaire de l'une de nos entreprises familiales. Sans cette expérience très enrichissante, je ne serais certainement pas où je suis aujourd'hui. J'aimerais que mes enfants puissent eux aussi profiter de cette belle expérience et chance.

Manufacturier (Capitale-Nationale)

Très positif en général avec encadrement. Motive l'ensemble de l'équipe. Tous les membres de l'entreprise bénéficieraient d'une telle expérience. Le transfert de connaissances est selon moi une « responsabilité sociale » en plus d'être valorisante.

Commerce (Montréal)

Nos enfants ont aimé travailler un peu dans notre entreprise. Ils étaient curieux et motivés d'apprendre au sein de notre entreprise.

Construction (Centre-du-Québec)

L'expérience de travail permet aux jeunes d'acquérir certaines qualités, notamment la courtoisie, la compréhension du lien entre le travail et l'acquisition des biens, l'esprit d'équipe, l'établissement d'un budget, le respect des consignes, etc.

Commerce de détail (Outaouais)

J'ai grandi avec des parents entrepreneurs, et par le fait même, ai contribué à l'effort collectif du succès de l'entreprise, au renforcement des valeurs familiales. Cela m'a permis d'acquérir et de développer des valeurs sociales et humaines, ainsi que d'élargir mes connaissances. Travailler est formateur à tout âge et les bénéfices dépassent largement les inconvénients.

Commerce de détail (région de Montréal)