



Fédération des chambres
de commerce du Québec

CET - 008M

C. P. PL 19

Loi encadrement du travail des enfants

Une flexibilité au service de la persévérance scolaire

*Mémoire sur le projet de loi
n° 19 : Loi sur l'encadrement du
travail des enfants*

*Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale du Québec*

Avril 2023



Table des matières

Présentation de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	2
Mise en contexte	3
Un sain dialogue social afin de trouver le juste équilibre	4
1. L'obligation de fréquentation scolaire et l'utilisation du barème de 16 ans	5
2. Limiter le temps de travail, mais favoriser la flexibilité	5
3. La santé et la sécurité sur les lieux de travail	7
L'importance des données probantes	7
Loi sur la santé et la sécurité du travail	8
4. Des exceptions à définir	8
Les entreprises familiales	9
Autres exceptions	10
Mesures transitoires	11
5. La Charte des employeurs pour la persévérance scolaire	11
Conclusion	13



Présentation de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Grâce à son vaste réseau de 123 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant, concurrentiel et durable.

La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps actifs sur les questions de travail et de main-d'œuvre. La FCCQ est notamment membre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), du conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).



Mise en contexte

Le marché du travail a énormément changé depuis les 50 dernières années au Québec. Le portrait de notre marché de l'emploi a grandement été transformé par un taux de chômage qui a atteint des niveaux historiquement bas et une hausse généralisée du nombre de postes vacants dans l'ensemble des régions. Selon le bulletin annuel du marché du travail au Québec en 2022 de l'Institut de la statistique du Québec, « depuis la fin de l'année 2021, la demande de main-d'œuvre au Québec, représentée par la somme du nombre d'emplois et de postes vacants, est supérieure à l'offre de main-d'œuvre, mesurée par la population active ».¹ Ces changements démographiques et l'accélération des départs à la retraite lors de la pandémie ainsi que la vitalité de notre économie ont contribué à ce resserrement du marché du travail. Il est important de souligner qu'il s'agit d'une première pour le Québec et que le phénomène de pénurie de main-d'œuvre aura des répercussions pour les prochaines décennies.

La vigueur du marché de l'emploi s'est manifestée par une hausse du taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans. En comparaison avec les autres provinces, le Québec affichait en 2022 le taux d'emploi le plus élevé au Canada pour la catégorie des individus âgés de 15 ans à 54 ans.

Taux d'emploi des 15 à 24 ans en 2022 ²	
Québec	63,60 %
Canada	58,70 %
Ontario	55,30 %
Colombie-Britannique	61 %
OCDE	43 %

Considérant le dynamisme de notre économie et de la pénurie de main-d'œuvre, certains jeunes Québécois de 16 ans et moins ont décidé de rejoindre le marché du travail, d'autres ont quitté le marché du travail informel (ex. petits travaux, gardiennage) afin d'intégrer des emplois plus conventionnels. La présence de ces jeunes travailleurs au sein de différentes entreprises a permis aux entrepreneurs et aux autres travailleurs de limiter le recours au temps supplémentaire et maintenir leur offre de service. Cependant, tous sont préoccupés quant aux impacts potentiels d'une entrée trop rapide ou mal encadrée de ces nouveaux travailleurs. Selon un sondage réalisé par le Réseau québécois pour la réussite éducative, 68 % des Québécois s'inquiètent de la conciliation études-travail des jeunes.³

Considérant le rôle qu'occupe la FCCQ et l'ensemble des chambres de commerce au sein de la collectivité québécoise, nous endossons la proposition de légiférer et d'encadrer le travail des enfants au Québec. Au cours

¹ Gouvernement du Québec, *Bulletin annuel du marché du travail au Québec 2022*, Institut de la statistique du Québec, publié en mars 2023 (en ligne) : <https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00-imt-bmt-2022.pdf>, p. 5.

² *Compilation de la FCCQ à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistiques Canada et de l'Enquête main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail de l'OCDE

³ Réseau québécois pour la réussite éducative, *Sondage 2023*, publié en février 2023 (en ligne) : <https://www.journeesperseverancescolaire.com/fr/sondage>



des dernières années, la FCCQ s'est inquiétée des défis auxquelles étaient confrontés les jeunes étudiants, notamment dans la poursuite de leurs études. Au cours des derniers mois, la FCCQ a consulté ses membres sur le sujet des mesures prises afin de promouvoir la persévérance scolaire auprès de leurs étudiants employés. Selon ce coup de sonde, 47 % des membres de la FCCQ ont pris des mesures afin de faciliter et d'encourager la conciliation travail-études. Il faut également noter que 33 % de nos membres n'emploient pas de jeunes étudiants. Force est de constater qu'un très grand nombre d'entreprises québécoises sont sensibles aux enjeux de la persévérance scolaire et désirent maintenir un équilibre de travail sain en assurant la conciliation avec les études.

En plus de ce sondage, la FCCQ a contribué à la rédaction de l'avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec qui a été déposé le 8 décembre dernier. Cet avis, qui a été en forte partie repris dans la présentation du projet de loi n° 19, démontre l'intérêt collectif à encourager les jeunes Québécois de poursuivre leurs études afin de développer les compétences essentielles pour libérer tout leur potentiel.

Alors que le projet de loi n° 19 présente des éléments importants pour encadrer le travail des enfants, nous croyons que certaines modifications et précisions sont nécessaires. Ce mémoire portera sur les différentes notions présentées dans le projet de loi qui soulèvent quelques questionnements et où certaines propositions de modifications sont suggérées. Dans un premier temps, nous présentons nos réflexions sur l'utilisation de l'âge de 16 ans comme indicateur central dans l'élaboration de ce projet de loi. Par la suite, nous présentons des ajustements au niveau des heures de travail permises afin de favoriser une plus grande souplesse dans la gestion des horaires de travail. Par ailleurs, la flexibilité représente un élément essentiel de ce mémoire, plus particulièrement pour les exceptions qui seront permises à la loi. Pour la FCCQ et ses membres, la présence d'enfant de moins de 14 ans au sein des entreprises familiales ne devrait pas être balisée par des mesures qui n'auront pas pour effet d'assurer la persévérance scolaire ou encore la santé et sécurité. Sur ce dernier élément, nous démontrons l'importance des données probantes afin de déterminer et d'éliminer les risques à la source de santé et sécurité. En complémentarité au projet de loi n° 19, nous proposons une nouvelle exception afin de permettre des mesures d'exception qui pourront être approuvées par réglementation. En avant-dernier lieu, nous soulignons l'inquiétude des employeurs quant au recours aux mesures transitoires en cas de licenciement collectif des jeunes employés. Nous terminons ce mémoire avec une présentation sommaire de la Charte des employeurs pour la persévérance scolaire.

Un sain dialogue social afin de trouver le juste équilibre

Le présent projet de loi découle des travaux du CCTM. Cette instance incarne au Québec les principes du dialogue social mis de l'avant par l'Organisation des Nations unies et l'Organisation internationale du Travail. La recherche de consensus au sein de telles instances se fait généralement après de vastes réflexions et l'exploration de diverses pistes de solution. Par leur nature, les avis émis par ce comité imbriquent les préoccupations des principaux acteurs représentatifs des milieux de travail québécois. Les consensus sont le fruit de la concertation, de la mesure et des compromis effectués par les diverses parties prenantes. C'est ainsi que les principes fondamentaux au sein de l'avis du CCTM doivent être interprétés dans leur ensemble et que nous rappelons la

prudence nécessaire dans le travail des parlementaires afin d'éviter de débalancer le juste équilibre de l'exercice et miner par le fait même le travail effectué au sein de ses instances de dialogue social. Nous réitérons donc notre profond engagement à respecter l'ensemble des consensus exprimés au sein de cet avis que nous avons signé. Nos propositions s'inscriront donc dans la recherche de précisions ou zones grises n'ayant pu obtenir de consensus ou n'ayant pas été examinées en profondeur par le CCTM en raison des délais et ressources qui lui étaient impartis.

1. L'obligation de fréquentation scolaire et l'utilisation du barème de 16 ans

Le projet de loi fait référence à de nombreux articles quant à la limite de 16 ans et moins. À notre compréhension, la volonté du gouvernement est d'associer ces nouvelles obligations à celle de la Loi sur l'instruction publique quant à l'obligation de fréquentation scolaire.

Selon l'article 14 de Loi sur l'instruction publique, tout enfant qui est résidant du Québec a l'obligation de fréquenter une école « jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de 16 ans ou au terme de laquelle il obtient un diplôme décerné par le ministre, selon la première éventualité. »⁴

Par cohérence législative et afin d'éviter de limiter indument des jeunes de 16 ans n'étant plus soumis à l'obligation de fréquentation scolaire, puisqu'ils ont terminé l'année scolaire au cours de laquelle ils ont eu 16 ans ou parce qu'ils ont obtenu un diplôme décerné par le ministre, nous recommandons de modifier les diverses références « à 16 ans et moins » par « couvert par l'obligation de fréquentation scolaire en vertu de la Loi sur l'instruction publique. »

Recommandation n° 1

Que soit remplacée dans la loi toute référence à « 16 ans et moins » par « couvert par l'obligation de fréquentation scolaire en vertu de la Loi sur l'instruction publique » ou son équivalent.

2. Limiter le temps de travail, mais favoriser la flexibilité

Pour la FCCQ, il est essentiel de favoriser un environnement de travail adéquat pour les jeunes travailleurs afin de ne pas nuire à leur parcours académique. Nous souscrivons donc complètement au besoin de limiter les heures de travail lors des périodes de fréquentation scolaire afin d'encourager la réussite éducative.

⁴ Loi de 1990 sur l'instruction publique, LRQ, 1990, Sess II, art 14.

Article 3 du projet de loi n° 19 qui modifie l'article 84.4. de la Loi sur les normes du travail :

À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

Il lui est également interdit de faire effectuer un travail par un tel enfant plus de 17 heures par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi. Toutefois, ces interdictions ne s'appliquent pas à toute période de plus de sept jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant.

La Loi sur les normes du travail prévoit actuellement aux articles 52 et 53 l'encadrement pour la durée du travail pour les travailleurs québécois. Spécifiquement, l'article 53 prescrit :

Article 53 de la Loi sur les normes du travail

... L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :

- 1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines ;
- 2° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements ;
- 3° le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

Nous croyons que des balises similaires, adaptées aux fins des principes du projet de loi, permettraient plus de flexibilité au jeune travailleur et à son employeur afin de prendre en compte des besoins périodiques d'ajustement des horaires de travail, notamment en périodes d'examens ou d'obligations personnelles. Cela permettrait d'encourager les jeunes travailleurs à demander des accommodements à leur horaire sans leur faire craindre une perte de rémunération.

Dans le contexte, nous croyons qu'un nombre d'heures maximum de travail doit être prévu afin de répondre à toute crainte d'utilisation inadéquate de cette flexibilité.

Recommandation n° 2

Permettre la mise en place d'ententes écrites ou par convention collective d'étalement des heures de travail sur une période maximale de deux semaines respectant les conditions suivantes :

- 1° Une semaine de travail ne peut excéder 20 heures
- 2° Une semaine de travail du lundi au vendredi ne peut excéder 12 heures
- 3° Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines

Une telle possibilité encouragerait la communication entre le travailleur et son gestionnaire quant à ses études. Pour la FCCQ, la communication entre employeurs et étudiants travailleurs représente un élément fondamental afin de soutenir ces derniers dans leur cheminement académique et ainsi encourager la persévérance scolaire. De plus, cela permettrait de prendre en compte la réalité opérationnelle de nombreux milieux fonctionnant avec des quarts de travail de quatre ou huit heures.

Exemple : Ainsi, un jeune pourrait effectuer une semaine de travail du lundi au vendredi de deux quarts de quatre heures pour un total de huit heures, suivi d'une autre semaine de travail de trois quarts de travail de quatre heures pour un total de 12 heures, permettant de maintenir une moyenne de 10 heures de travail par semaine effectuée sur une période de deux semaines.

3. La santé et la sécurité sur les lieux de travail

L'importance des données probantes

Dans l'avis du CCTM, il est fait mention de la difficulté d'avoir un portrait juste de l'enjeu du travail des jeunes de moins de 15 ans en raison de failles dans la collecte de données. Ni la CNESST, ni Statistique Canada ne colligent d'informations quant à ces jeunes travailleurs et nous ne pourrions évaluer convenablement les impacts d'éventuels changements législatifs avec les outils dont nous disposons actuellement. Il est d'ailleurs difficile de faire des constats éclairés quant à l'augmentation des réclamations subséquentes à des lésions professionnelles par les Québécois de moins de 16 ans. Nous croyons, sans pouvoir le valider statistiquement, que cette hausse marquée est un amalgame d'augmentation du travail par les jeunes, d'une augmentation du rythme de travail dans nos entreprises causées par la pénurie de main-d'œuvre, mais également par un transfert du travail de nombreux jeunes à partir du travail informel vers des emplois plus conventionnels, donnant droit à une protection par la CNESST. Il est donc crucial de doter le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la capacité de mieux cerner les changements relatifs aux Québécois de cette catégorie d'âge.

Recommandation n° 3

Que la CNESST collige davantage de données probantes quant au portrait statistique des lésions par secteur des jeunes travailleurs.

Que le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, se dote de moyens permettant de mieux cerner la réalité du travail des Québécois de moins de 16 ans.

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Le projet de loi prévoit différents articles venant modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) afin que les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs s'appliquent de manière particulière aux risques spécifiques aux jeunes de 16 ans et moins. Même si ces points ne répondent pas à une recommandation du CCTM, nous sommes en accord avec les propositions effectuées. Cependant, il devrait être spécifié que ces obligations ne sont requises que lorsqu'il y a présence de travailleurs de moins de 16 ans afin d'éviter un travail d'analyse théorique et superflu ne représentant pas la réalité du milieu de travail.

Recommandation n° 4

Que les modifications à la LSST précisent que l'analyse des risques spécifiques aux travailleurs de moins de 16 ans n'est requise que lorsqu'il y a effectivement des travailleurs de cette catégorie d'âge dans l'entreprise.

4. Des exceptions à définir

Certains emplois restent propices et bénéfiques pour des jeunes de moins de 14 ans et nous saluons la volonté du gouvernement de prévoir ces exceptions dans le règlement inclus au projet de loi. Ne pas prévoir ces exceptions signifierait les restreindre à l'économie informelle, limitant les protections sociales prévues dans notre législation du travail. Nous désirons notamment souligner l'inquiétude que le travail dans les entreprises familiales puisse faire l'objet de contraintes. Actuellement, le projet de loi n° 19 impose des balises restrictives pour les entreprises familiales qui désirent embaucher des membres de leur famille qui ont moins de 14 ans.

Les entreprises familiales

Article 13 du projet de loi n° 19, paragraphe 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.

Pour de nombreuses familles entrepreneuses, le travail au sein de l'entreprise est un élément central de la dynamique familiale. Depuis longtemps, les enfants d'entrepreneurs accompagnent leurs parents au sein des organisations et c'est cette particularité qui donne tout son sens à la définition même d'une entreprise familiale. La réalité est qu'une vaste majorité de ces jeunes sont exclus de la notion de travailleurs au sens de la Loi sur les normes du travail. Nous craignons qu'une limitation du travail au sein des entreprises familiales ne fasse que perpétuer la non-déclaration du travail effectué et limite donc les protections sociales que procure le statut de travailleur. En retirant l'indication de moins de 10 employés, la participation de l'enfant dans l'entreprise familiale pourra être appliquée uniformément et facilitera la reconnaissance formelle de l'emploi de l'enfant. De plus, nos membres se questionnent sur le signal envoyé quant au fait qu'il serait plus dangereux pour un enfant de travailler dans une entreprise ayant plus d'employés alors que de telles entreprises bénéficient de plus grandes capacités afin d'encadrer et de soutenir le jeune travailleur que les plus petites entreprises. Cette distinction nous semble mal avisée et superflue.

Opérationnellement, le choix d'instaurer une limite de salariés permettant le travail des jeunes membres de la famille comporte plusieurs embûches. Pour de nombreuses entreprises saisonnières, tel que dans l'agriculture, le nombre de travailleurs fluctue grandement en cours d'année. Une telle limitation serait difficile à appliquer et défavoriserait le travail dans les entreprises familiales lorsque c'est pourtant le plus propice, lors des périodes les plus calmes.

Recommandation n° 5

Que l'indication de « moins de 10 employés » dans les entreprises familiales soit retirée de l'article 13 du projet de loi n° 19, paragraphe 5.

Par uniformité législative, nous recommandons également d'utiliser une définition déjà présente dans la Loi sur les normes du travail visant à définir les membres d'une famille. En prenant en compte les particularités des jeunes de moins de 14 ans, nous proposons de faire référence à la définition de parent présente à l'article 79.6.1. de la Loi sur les normes du travail :

L'article 79.6.1. de la Loi sur les normes du travail

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.

Par conséquent, la FCCQ recommande au gouvernement d'utiliser la définition telle que présentée dans la Loi sur les normes du travail pour déterminer le lien familial acceptable pour l'exception autorisée pour les entreprises familiales.

Recommandation n° 6

Que la définition de l'entreprise familiale inclue la définition de parent, tel que défini par l'article 79.6.1. de la Loi sur les normes du travail.

Autres exceptions

Devant le manque de données probantes et la mise en place récente de nouveaux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs dans tous les milieux de travail du Québec, nous croyons que le règlement devrait permettre une certaine flexibilité en regard des mesures d'exception pouvant être approuvées à la pièce et respectant l'esprit de la loi. Un mécanisme devrait être mis en place permettant de faire approuver le travail de jeunes de moins de 14 ans dans certains postes de travail ou à certains moments de l'année, parfois difficilement définissables au sein d'un projet de loi tel que celui-ci. Un tel mécanisme pourrait être utilisé dans certaines situations particulières à un jeune ou à un milieu de travail et pourrait nécessiter l'approbation explicite de la CNESST.

Recommandation n° 7

Permettre un mécanisme permettant l'approbation par la CNESST d'un poste de travail sécuritaire, propice au travail et au développement des jeunes de moins de 14 ans.



Mesures transitoires

Nous supportons les délais et les conditions prévues aux mesures transitoires. Ces délais respectent la capacité des entreprises à adapter leurs processus et réorganiser leur travail afin de faire face à ces changements législatifs.

Pour certains milieux, cela pourrait cependant déclencher les obligations en lien avec des licenciements collectifs prévues aux articles 84.0.1 et suivants de la Loi sur les normes du travail, impliquant des préavis plus longs, des avis au ministre ou même une obligation potentielle de mettre en place des comités de reclassement. Nous comprenons que cette possibilité ne reflète pas la volonté du gouvernement, mais il nous apparaît plus sage de prévoir explicitement l'exclusion des obligations quant aux règles de licenciement collectif dans le cadre des mesures transitoires.

Recommandation n° 8

Prévoir explicitement dans les mesures transitoires que les règles entourant les licenciements collectifs ne s'appliquent pas en regard des fins d'emplois survenues afin de respecter les obligations présentées dans ce projet de loi, ni ne devraient compter dans les mises à pied survenues pour d'autres raisons.

5. La Charte des employeurs pour la persévérance scolaire

Considérant l'importance de la persévérance scolaire, la FCCQ est d'avis que la législation ne peut être l'unique outil pour encourager la poursuite des études des jeunes employés. C'est pour cette raison que la FCCQ a dévoilé en février 2022 la Charte des employeurs pour la persévérance scolaire. Il s'agit d'une initiative de la FCCQ, de la Table ronde entre le milieu des affaires et de l'éducation ainsi que du Réseau québécois pour la réussite éducative. L'objectif de cette Charte est simple : nous devons encourager la communication et favoriser le dialogue entre les employeurs et les étudiants travailleurs.

Considérant que les employeurs occupent un rôle de première importance pour la persévérance scolaire, la FCCQ interpelle directement ces derniers pour les sensibiliser aux risques que représente le décrochage. Les conséquences de l'abandon des études se manifestent notamment par une rareté de travailleurs qualifiés qui seront essentiels pour répondre aux besoins de compétences découlant des changements technologiques et de la transition énergétique à venir. Dans le contexte actuel de notre marché du travail qui en pleine évolution, il ne faut surtout pas sous-estimer l'importance du développement des compétences des Québécois afin de nous assurer de la participation de tous aux différentes activités économiques de notre nation. Sous un autre angle, il importe de noter que les plus récentes données sur le sujet démontrent que le décrochage scolaire entraîne une perte de 1,9 G\$ par année du PIB du Québec.

Par conséquent, il est nécessaire d'établir un dialogue ouvert sur la réussite éducative entre les employeurs et leurs employés-étudiants. Afin d'outiller les employeurs québécois dans cette démarche, la Charte présente



différentes approches pour les accompagner ainsi que cinq engagements concrets pour soutenir leurs employés-étudiants. Voici les cinq engagements de la Charte :

1. S'assurer que l'horaire de travail est adapté aux besoins des employés-étudiants.
2. Prévoir un temps de repos suffisant entre une période de travail et une journée d'apprentissage.
3. Encourager la poursuite des études jusqu'à l'obtention du diplôme ou de la qualification visée.
4. Prévoir des mécanismes de rétroaction avec l'employé-étudiant quant au succès de sa conciliation études-travail.
5. Faire connaître à l'employé-étudiant nos engagements en matière de persévérance scolaire et ce que cela signifie pour lui.

La Charte des employeurs pour la persévérance scolaire est un outil de campagne que la FCCQ continuera de mettre de l'avant afin de sensibiliser les employeurs à l'importance des études et également pour engager un dialogue social sur le sujet.



Conclusion

Les enjeux de persévérance scolaire des Québécois ne se régleront évidemment pas tous avec des mesures législatives comme celle-ci. Il faudra mettre de l'avant de multiples et importantes mesures afin d'encourager nos jeunes à rester sur les bancs d'école et acquérir les compétences dont aura besoin le Québec de demain. Cependant, le présent projet de loi est un élément de réponse à certains de ces enjeux. Nous réitérons notre soutien à la démarche actuelle. Nous saluons notamment le respect du dialogue social et du travail important qui s'est réalisé préalablement au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Les consensus qui y sont survenus après consultation de différents intervenants sont forts et équilibrés. Ce projet de loi est certainement perfectible, comme en font foi nos recommandations, mais nous appelons les parlementaires à la plus grande des prudences dans leur analyse et leurs propositions.

Le manque de données nous appelle également à la prudence quant à un encadrement trop restrictif. Il est crucial d'éviter d'engendrer des impacts négatifs et pernicieux qui retourneraient les jeunes dans des emplois informels, non encadrés et non couverts par notre législation du travail. Il faut également permettre à certains jeunes d'intégrer des emplois bénéfiques pour leurs apprentissages et qui leur donnent la motivation requise pour persévérer sur les bancs d'école. Finalement, puisque le Québec est fou de ses enfants, il faut se donner la flexibilité législative et réglementaire suffisante afin de s'ajuster à la réalité, aux enjeux et aux besoins propres à chacun de nos jeunes. Plus que jamais, la FCCQ, le réseau des chambres de commerce et les employeurs du Québec lancent un signal puissant à l'effet que nous croyons en notre jeunesse, à son potentiel et en la nécessité de l'accompagner pour une intégration pleine, entière et pérenne sur le marché du travail pour leur permettre de contribuer à leur juste valeur au développement économique et social du Québec.

Résumé des recommandations

Recommandation n° 1

Que soit remplacée dans la loi toute référence à « 16 ans et moins » par « couvert par l'obligation de fréquentation scolaire en vertu de la Loi sur l'instruction publique » ou son équivalent.

Recommandation n° 2

Permettre la mise en place d'ententes écrites ou par convention collective d'étalement des heures de travail sur une période maximale de deux semaines respectant les conditions suivantes :

- 1° Une semaine de travail ne peut excéder 20 heures
- 2° Une semaine de travail du lundi au vendredi ne peut excéder 12 heures
- 3° Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines

Recommandation n° 3

Que la CNESST collige davantage de données probantes quant au portrait statistique des lésions pas secteurs des jeunes travailleurs et que le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, se dote de moyens permettant de mieux cerner la réalité du travail des Québécois de moins de 16 ans.

Recommandation n° 4

Que les modifications à la LSST précisent que l'analyse des risques spécifiques aux travailleurs de moins de 16 ans n'est requise que lorsqu'il y a effectivement des travailleurs de cette catégorie d'âge dans l'entreprise.

Recommandation n° 5

Que l'indication de « moins de 10 employés » dans les entreprises familiales soit retirée de l'article 13 du projet de loi n° 19, paragraphe 5.

Recommandation n° 6

Que la définition de l'entreprise familiale inclue la définition de parent, tel que défini par l'article 79.6.1. de la Loi sur les normes du travail.

Recommandation n° 7

Permettre un mécanisme permettant l'approbation par la CNESST d'un poste de travail sécuritaire, propice au travail et au développement des jeunes de moins de 14 ans.

Recommandation n° 8

Prévoir explicitement dans les mesures transitoires que les règles entourant les licenciements collectifs ne s'appliquent pas en regard aux fins d'emplois survenus afin de respecter les obligations en regard à ce projet de loi, ni ne devraient compter dans les mises à pied survenues pour d'autres raisons.