CET - 013M
C. P. PL 19
Loi encadrement du travail des enfants

Avril 2023

ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC

MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI 19

DÉPOSÉ À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

ASSOCIATION
RESTAURATION
QUÉBEC

ASSOCIATION
RESTAURATION
QUÉBEC

Notre mission

L'Association Restauration Québec (ARQ) a pour mission de fournir à l'ensemble des établissements de restauration membres à travers le Québec des services complets d'information, de formation, de rabais, d'assurances et de représentation gouvernementale.

Notre vision

L'ARQ consacre ses efforts à rassembler et à sensibiliser tous ces intervenants aux causes qui leur sont communes. Chaque action posée par l'ARQ a pour finalité de contribuer à l'essor de ses membres et de les aider à relever de nouveaux défis.

Personne-contact

M. Martin Vézina
Vice-président, affaires publiques et gouvernementales
mvezina@restauration.org

Date de parution

Le 17 avril 2023

Éditeur

Association Restauration Québec
6880, Louis H.-Lafontaine
Montréal (Québec) H1M 2T2
Tél. : 514 527-9801 ou, sans frais, 1 800 463-4237
info@restauration.org
www.restauration.org

TABLE DES MATIÈRES

LA RESTAURATION SOUS TOUTES SES FORMES! 4

INTRODUCTION 5

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL BÉNÉFIQUE ET SÉCURITAIRE POUR LES JEUNES 6

LES RECOMMANDATIONS DE L'ARQ 12

CONCLUSION 15

ANNEXE 1 — SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS 16

L'ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC : LA RESTAURATION SOUS TOUTES SES FORMES!

Le 6 juin 1938 était fondée, à Montréal, l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ). Si, à l'origine, l'organisation ne regroupait qu'une quinzaine de restaurateurs rassemblés pour combattre un projet de taxe sur les repas au restaurant, l'ARQ regroupe aujourd'hui près de 5 000 membres et représente la principale voix de cette industrie ayant réalisé plus de 16 milliards de dollars de ventes en 2022.

Maintenant connue sous le nom d'Association Restauration Québec, l'ARQ regroupe les propriétaires et les gestionnaires du domaine de la restauration sous toutes ses formes. Elle compte également des membres associés, des fournisseurs de produits et de services pour hôtels, restaurants et autres services alimentaires, ainsi que des membres affiliés œuvrant dans l'enseignement de la restauration et de l'hôtellerie.

L'organisation a pour mission de fournir aux gestionnaires de restaurants membres des services complets d'information, de formation, d'escomptes, d'assurances, d'accompagnement ainsi que de les représenter auprès du public et des pouvoirs publics afin de faire valoir leurs préoccupations.

La restauration est une industrie de premier plan dans le développement économique de l'ensemble des régions du Québec. Elle est aussi ancrée dans les communautés en étant l'un des rares secteurs à se trouver partout à travers le territoire. D'ailleurs, l'ARQ se plaît à dire que dans chaque ville et village au Québec, il y a une église, une caisse populaire et un restaurant même si depuis quelque temps, il ne reste bien souvent plus que le restaurant qui est en mesure d'offrir ce lieu de socialisation.

L'ARQ représente, bien sûr, les intérêts des restauratrices et des restaurateurs, mais elle est aussi reconnue pour toujours le faire constructivement, en discussion constante avec les décideurs.

INTRODUCTION

L'industrie de la restauration québécoise se relève actuellement de deux années de pandémie et de mesures sanitaires qui ont mis à l'épreuve la ténacité des restauratrices ainsi que des restaurateurs. Cette période, qui représente historiquement le plus grand défi auquel a été confronté notre secteur, s'est soldée par une victoire à la Pyrrhus. En effet, une fois les restrictions sanitaires levées, la restauration a dû faire face à une pénurie de main-d'œuvre chronique, à l'endettement engendré par les vagues de fermetures et à une inflation galopante qui semble prendre progressivement l'apparence d'une récession. Il est donc évident que l'industrie de la restauration québécoise est actuellement fragilisée par de nombreux facteurs externes extrêmement défavorables. Dans ce contexte, le projet de loi nº19 sur l'encadrement du travail des enfants viendra aggraver la pénurie de main-d'œuvre de nombreux établissements, particulièrement à l'extérieur des principaux centres urbains.

Évidemment, cette nouvelle a été accueillie avec déception par l'ARQ qui, bien qu'elle soit d'accord avec la nécessité de protéger nos jeunes travailleurs, s'oppose à la volonté du gouvernement d'instaurer un âge minimal de 14 ans pour l'entrer sur le marché du travail. L'ARQ redoute que cette perte soudaine d'une partie de la main-d'œuvre disponible soit un choc difficile pour de nombreux restaurants déjà confrontés à la pénurie de main-d'œuvre. Malgré cela, l'Association croit que le projet de loi demeure perfectible et va proposer des recommandations pouvant se lier au consensus qui semble émerger sur ce sujet, tout en permettant tout de même aux jeunes désirant se joindre au marché du travail de le faire.

Le présent mémoire aura donc pour objectif de présenter les intérêts, observations et objections de l'industrie de la restauration quant à ce projet de loi. Plus précisément, il traitera premièrement de la sécurité avérée des postes occupés par les jeunes au sein de notre industrie et du travail estival des adolescents. Deuxièmement, il explorera les avantages que tire la jeunesse d'une expérience de travail dans le monde de la restauration, ainsi que l'importance de la solidarité familiale au sein de cette industrie.

L'ARQ souhaite remercier la commission parlementaire ainsi que ses membres pour l'occasion qui nous est offerte de présenter nos observations quant à cet enjeu important pour notre industrie et pour l'attention qui sera portée à nos propos.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL BÉNÉFIQUE ET SÉCURITAIRE POUR LES JEUNES

Depuis des décennies, l'industrie de la restauration accueille de très nombreux jeunes dans leurs premiers pas sur le marché du travail. Les restauratrices ainsi que les restaurateurs ont donc une grande expérience dans l'intégration et le respect des particularités de ces travailleurs. Selon l'ARQ, il est indéniable que le nombre d'heures travaillées doit être limité pour assurer la fréquentation et la persévérance scolaire. La priorité doit demeurer l'école et non le travail au restaurant. C'est dans cette vision que l'ARQ a milité pour que le renforcement de l'encadrement du travail des jeunes passe plus par un resserrement des heures maximales de travail plutôt que par un âge minimal. D'ailleurs, l'article 3 du PL19 qui vise à établir un nombre d'heures de travail hebdomadaire maximal pour les jeunes travailleurs est favorablement accueilli par les exploitants de restaurants. En effet, dans notre industrie, les employés âgés de moins de 14 ans ne travaillent en moyenne que 2,5 heures par semaine en période scolaire[1]. Parallèlement, les travailleurs de 14 à 16 ans œuvrent en moyenne 7,1 heures hebdomadairement dans les restaurants de la province durant leur session académique[2]. La charge de travail des jeunes dans l'industrie de la restauration est donc largement en deçà du seuil maximum proposé par le PL19, soit 17 heures par semaine et 10 heures du lundi au vendredi. Les restaurants qui emploient des jeunes ne mettent donc clairement pas en danger la scolarité de ces derniers.

Bien que le nombre d'heures hebdomadairement travaillé par les adolescents puisse sembler minime, il est en réalité crucial pour nos établissements. En effet, ces quelques heures permettent de libérer les autres employés des tâches triviales durant le service et donc de conserver le personnel expérimenté aux postes stratégiques. En d'autres termes, les quelques heures de travail d'un jeune plongeur permettent de garder des cuisiniers à leurs stations et donc d'assurer un service rapide aux clients. Certes, on pourrait croire qu'il suffit de remplacer ces jeunes par des employés plus âgés. Le problème est que les travailleurs plus âgés ne se déplacent actuellement pas pour donner leur candidature.

[1] Association Restauration Québec, « Sondage sur les employés de 16 ans et moins au sein de l'industrie de la restauration », *Document interne,* février 2023.
[2] *Ibid.*

La disparition soudaine de ces adolescents de moins de 14 ans forcerait d'autres employés à abandonner leurs postes dès qu'une poêle, un chaudron ou tout autre ustensile de cuisine doit être lavé. Concrètement, cela veut dire qu'un cuisinier devra faire des allers-retours entre la plonge et la cuisine, en plein service, pour laver la vaisselle tout en continuant d'occuper son poste principal. Dans un secteur où l'optimisation et la coordination des tâches de chacun des membres de l'équipe sont essentielles, une telle situation entraînera indéniablement des conséquences pour le consommateur. Effectivement, le temps que les cuisiniers perdent à faire la plonge va inévitablement prolonger le temps d'attente des clients, déjà augmenté par la pénurie de main-d'œuvre. Ce constat s'applique également aux postes de service occupés par des jeunes. Par exemple, les postes de commis débarrasseurs et d'hôtesses ou d'hôtes sont souvent occupés par des jeunes, ce qui permet de soulager les serveurs de ces tâches. Si personne ne pouvait pourvoir cette tâche pour quelques heures lors de l'heure de pointe, il faudrait qu'un membre de l'équipe de salle s'en charge, ce qui ralentirait le service dans son ensemble. Les heures de travail hebdomadaires des adolescents œuvrant dans les restaurants sont certes peu nombreuses, mais leur apport est indéniablement indispensable à l'industrie.

L'ARQ est également convaincue que la possibilité de travailler pour les jeunes qui le désirent n'est pas exclusivement bénéfique pour les restauratrices et les restaurateurs. Elle est également positive pour les nombreux jeunes qui font leurs premiers pas sur le marché du travail dans la restauration. Notre industrie, du fait de l'importance qu'elle accorde à l'organisation, à l'efficience, au respect et à la transmission des connaissances représentent une excellente source d'encadrement pour les jeunes, particulièrement pour ceux qui peinent à se structurer. Les nombreux enseignements que les adolescents tireront d'une expérience en restauration les suivront toutes leurs vies. Par exemple, en enseignant à un jeune comment et pourquoi organiser un plan de travail, notre industrie apprend aux jeunes l'importance de structurer leurs pensées pour maximiser leurs efforts. D'ailleurs, les restaurants sont un excellent lieu d'apprentissage pour les adolescents nécessitant un enseignement kinesthésique. Effectivement, alors que ces derniers peinent à apprendre dans un contexte scolaire classique, ils apprennent rapidement en exécutant des tâches et en manipulant des objets. Le travail leur permet donc d'obtenir des expériences concrètes consolidant ainsi leurs apprentissages. Par exemple, les fractions peuvent prendre plus de sens pour ses jeunes lorsqu'elles sont appliquées à des recettes.

Parallèlement, quand on observe les tâches octroyées aux jeunes de moins de 14 ans qui travaillent dans l'industrie de la restauration, on remarque qu'elles présentent majoritairement un faible niveau de risque. En effet, la majorité des adolescents de cette tranche d'âge occupent un poste de plongeur (35,3 %) ou de commis débarrasseurs (16,8 %)[3]. Ils sont également nombreux à œuvrer comme aides-cuisiniers (13,7 %), serveurs (10 %), caissiers (8,9 %) et hôtes (7,9 %)[4]. Par conséquent, les tâches de ces jeunes sont principalement de laver la vaisselle, de débarrasser des tables, de porter des assiettes et de faire des petites préparations comme éplucher des légumes. Il s'agit donc de petites responsabilités sans danger dont ces jeunes s'occupent déjà fort probablement déjà chez leurs parents.

D'ailleurs, la mutuelle de prévention de l'ARQ qui est l'une des plus importantes au Québec, avec ses 1 723 participants, nous confirme que notre secteur n'est pas à l'origine d'un nombre important de blessures chez les jeunes travailleurs. En effet, dans l'industrie de la restauration, en 2022, seuls 11 accidents de travail sur un total de 318 ont impliqué des jeunes de moins de 16 ans[5]. Les jeunes travailleurs ne représentent donc que 3,5 % du volume total d'accident. De surcroît, on peut donc être certain que les jeunes de moins de 14 ans connaissent un taux d'accidents de travail bien inférieur à 3,5 %. En fait, si on considère, selon un sondage interne, que notre industrie emploie en moyenne trois fois plus d'adolescents de 14 à 16 ans que de jeunes de moins de 14 ans[6], on peut en déduire que les plus jeunes travailleurs de nos secteurs doivent en fait représenter 1,2 % des accidents de travail en 2022. Cependant, la réalité doit être encore inférieure, car ce résultat ne tient pas compte de la différence de dangerosité des tâches accordées aux employés de 16 ans comparativement à celle des travailleurs de moins de 14 ans.

Il ne fait donc aucun doute que les statistiques alarmantes, largement diffusées par les médias, affirmant que les accidents de travail chez les plus jeunes travailleurs ont explosé dans les dernières années ne semblent pas liées à l'industrie de la restauration. D'ailleurs, il est surprenant que le constat général de ces données ait été que le monde du travail est soudainement plus dangereux pour les jeunes. En fait, il est parfaitement rationnel de poser l'hypothèse que l'augmentation du nombre d'accidents chez les moins de 14 ans s'explique simplement par l'augmentation du nombre de travailleurs et des heures de travail de ce même groupe d'âge. Considérant que le nombre de travailleurs de 12 ans

[3] *Ibid.*
[4] *Ibid.*
[5] Mutuelle de prévention de l'ARQ, « Nombre de réclamations par tranches d'âges », *Document interne,* Mars 2023.
[6] *op. cit.,* « Sondage sur les employés de 16 ans et moins au sein de l'industrie de la restauration ».

(+315 %) et de 13 ans (+171 %) a explosé de 2022 à 2023, il est certain que le nombre de blessures allait suivre proportionnellement[7]. Ces données sont surtout la preuve que les jeunes souhaitent ardemment aller sur le marché du travail, peut-être motivés par l'opportunité de contact humain après les dernières années de solitude pandémique, une volonté de ne pas passer leur temps libre devant les écrans ou par le désir de pouvoir s'offrir des dépenses personnelles par eux-mêmes.

L'ARQ est convaincue que les restaurants ne représentent pas un lieu de travail dangereux pour les jeunes, même ceux de 14 ans et moins. Elle n'est d'ailleurs pas seule à partager ce constat puisque plusieurs provinces canadiennes en sont arrivées à la même conclusion. En effet, en Colombie-Britannique un adolescent de moins de 14 ans peut travailler à condition d'avoir une autorisation signée de ses parents, un permis de la Direction des normes d'emploi et que son emploi soit considéré comme un *light works*. Il est notable que ces « travaux légers » désignent les occupations qui sont considérées comme ne pouvant pas s'avérer nuisibles à la santé ou au développement d'un enfant[8]. Parmi ces tâches inoffensives figurent la préparation de nourriture, le débarrassage de tables, le nettoyage de vaisselle, l'accueil des clients et l'installation ou la désinstallation de tables, de chaises, de plateaux, de buffet ou d'autres équipements de salle à manger[9]. Bref, on peut affirmer que la Colombie-Britannique, pourtant connue pour son progressisme, ne considère pas la restauration comme un environnement de travail dangereux pour les jeunes de moins de 14 ans, à condition que certains critères soient respectés.

Au Manitoba, il est interdit d'employer un jeune de moins de 13 ans et certaines restrictions s'appliquent aux travailleurs de moins de 16 ans. Plus précisément, les adolescents de 13, 14 ou 15 ans doivent obtenir un certificat de préparation au travail avant de pouvoir commencer à travailler et il existe des règles qui limitent leurs heures d'emploi ainsi que les types de travail qu'ils peuvent effectuer[10]. Il est notable que la

---

[7] Gouvernement du Québec, « Enquête sur la santé psychologique des 12-25 ans », *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie — Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke,* [en ligne], https://www.santeestrie.qc.ca/clients/SanteEstrie/salle_de_presse/actualites/2023/faits_saillants-sante_mentale_jeunes.pdf (page consultée le 4 avril 2023).

[8] Gouvernement de la Colombie-Britannique, « Hiring young people », [en ligne], https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hiring/young-people#light-work-and-hazardous-work, (page consulté le 5 avril 2023).

[9] *Ibid.*

[10] Gouvernement du Manitoba, « Young Employees », [en ligne], https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc,young-workers,factsheet.html#:~:text=Back%20to%20top-

province interdise aux restaurateurs de faire travailler des jeunes de 13 ans aux tâches les plus dangereuses telles que celles impliquant les friteuses ou une trancheuse. Cependant, les responsabilités sans danger telles que laver la vaisselle, mélanger les salades, remplir les commandes de boissons ou accueillir la clientèle peuvent être attribuées à des travailleurs de tous âges. Les jeunes Manitobaines et Manitobains de 13 ans peuvent donc travailler dans un restaurant, s'ils ont obtenu leur certificat de préparation au travail, que leurs parents y consentent et qu'ils occupent un poste sans danger.

En Alberta, le travail des jeunes de 13 et 14 ans est autorisé à condition que les tuteurs légaux de ces derniers donnent leur approbation[11]. De plus, les employeurs voulant employer des travailleurs de cette tranche d'âge doivent normalement obtenir un permis d'embauche d'adolescent. Or, pour les restaurateurs, cette démarche n'est pas nécessaire, car ces derniers bénéficient d'une exemption pour recruter de jeunes qui travailleront à un poste reconnu comme étant sans danger[12]. Ces tâches inoffensives sont clairement définies comme étant les suivantes : hôtesses/hôtes, caissières/caissiers, plongeuses/plongeurs, commis débarrasseur, les postes de service à la clientèle, les responsabilités de préparation d'aliments et le nettoyage de l'établissement[13].

À l'Île-du-Prince-Édouard, il est possible pour un jeune de moins de 16 ans de travailler si son emploi ne nuit pas à sa santé, sa sécurité, son développement moral ou physique[14]. Dans cette province, rien n'empêche les restaurateurs d'embaucher un jeune de moins de 14 ans, tant que ce dernier occupe un emploi inoffensif. Cependant, les travailleurs de moins de 16 ans sont restreints à un maximum de 14 heures de travail hebdomadaire et à un maximum de trois heures les jours d'école[15].

Il est donc intéressant de constater que de nombreuses provinces ayant déjà statué sur la question du travail des mineurs, ont convenu qu'un grand nombre de fonctions de l'industrie de la restauration sont inoffensives pour les mineurs, du moment qu'un certain

---

,At%20what%20age%20can%20young%20people%20start%20working%3F,guardian%20before%20they%20can%20work, (page consultée le 5 avril 2023).

[11] Gouvernement de l'Alberta, « Employment standards rules – Youth employment laws », [en ligne], https://www.alberta.ca/youth-employment-laws.aspx#:~:text=non%2Dschool%20days-,Employees%20aged%2015%20to%2017,to%20work%20during%20restricted%20hours, (page consultée le 5 mars 2023).

[12] *Ibid.*

[13] *Ibid.*

[14] Gouvernement de l'île du prince Édouard, « youth employment act », [en ligne], https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/y-02-youth_employment_act.pdf, (page consultée le 5 avril 2023).

[15] *Ibid.*

nombre d'heures maximal de travail est respecté pendant la période scolaire. D'ailleurs, en 2022*, l'enquête sur la santé psychologique des 12 à 25 ans*[16] est arrivée à la conclusion que 35 % des étudiants de 16 ans et plus travaillant de 1 à 15 heures par semaine étaient désintéressés par l'école alors que 37 % des jeunes sans travail ne ressentaient que peu d'intérêt pour la scolarité[17]. Il n'y a donc pas de différence notable dans la motivation scolaire entre les adolescents avec un nombre d'heures de travail raisonnable et ceux étudiant à temps plein. On pourrait même affirmer que le 3 % de différence entre les deux groupes montre les bienfaits que peut procurer un emploi rémunéré avec un encadrement serré. Cela peut s'expliquer par les compétences, la rigueur et l'organisation qu'un emploi développe chez les jeunes. Aussi, le fait d'être en contact avec le milieu professionnel aide probablement de nombreux adolescents à trouver leur vocation et par le fait même la motivation d'aller chercher les acquis nécessaires à la réalisation de cette ambition, soit généralement une formation académique collégiale et universitaire. En d'autres termes, le travail peut donner un sens aux études des jeunes qui peinent à en trouver un autrement.

[16] Le rapport complet 2023 n'est toujours pas disponible au moment de la rédaction de ce mémoire.
[17] Bergeron j., Bourassa L., Généreux M., Goupil J-P., Lemelin R., Noël Y., Paradis A., « Enquête sur la santé psychologique des 12 à 25 ans », *Université de Sherbrooke,* P.17, [En ligne], https://www.santelaurentides.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/cisss_laurentides/Sante_Publique/Donnees_sur_la_population/Autres_documents/Enquete_sante_psychologique_12_25_ans_Mars_2022.pdf, (page consultée le 6 avril 2023).

LES RECOMMANDATIONS DE L'ARQ

L'ARQ considère que la volonté de travailler de ces jeunes ne devrait pas être étouffée, mais plutôt encadrée plus rigoureusement. C'est pour cette raison que l'industrie de la restauration accueille favorablement la volonté du gouvernement de renforcer l'encadrement des heures de travail permises aux moins de 16 ans.

Comme mentionné précédemment, l'ARQ est convaincue que la scolarité des jeunes doit demeurer leur principale priorité. Cependant, considérant que notre industrie fournit un environnement de travail sécuritaire et bénéfique pour leur développement personnel, l'ARQ recommande que les adolescents de moins de 14 ans soient autorisés à travailler dans l'industrie de la restauration. L'Association aurait souhaité une exemption générale, mais elle est prête à proposer cette recommandation qui pourrait rallier le consensus sur l'importance de la scolarité de ces jeunes Québécois. Cette solution se veut profitable pour l'industrie, car elle permettrait de conserver cette main-d'œuvre au cours de la haute saison, mais elle serait également bénéfique pour les jeunes travailleurs, car elle leur permettrait d'acquérir une première expérience de travail sécuritaire et sans effet néfaste sur leurs études.

Dans un autre ordre d'idées, l'ARQ apprécie que l'article 13 du projet de loi accorde une exception autorisant les jeunes de moins de 14 ans à travailler au sein d'une entreprise familiale. Considérant que de nombreux restaurants sont des entreprises familiales qui seront un jour reprises par les enfants des propriétaires, il est important que ces derniers puissent être impliqués dans l'entreprise dès leur jeune âge. Cependant, pour que l'article 13 soit applicable à notre industrie, il est crucial que la limite de moins de 10 employés soit retirée de la loi. En effet, les restaurants de tous types confondus emploient en moyenne 23 employés[18]. Ce nombre relativement élevé de travailleurs requis par établissement s'explique par la nature diversifiée et spécialisée des professions de la restauration, mais aussi par la forte représentation des travailleurs à temps partiel au sein de l'industrie. Effectivement, la majorité des serveurs et du personnel de soutien (plongeur, hôtesses commis, etc.) travaillent à temps partiel, notamment car nombre d'entre eux sont en fait des étudiants collégiaux ou universitaires. Avoir 10 employés et plus n'est donc pas le signe d'une prospérité particulière ou de l'absence de poste vacant au sein d'un restaurant. De surcroît, le nombre d'employés d'un établissement ne diminue en rien la nécessité pour une entreprise familiale de préparer son plan de relève.

[18] *op. cit.,* « Sondage sur les employés de 16 ans et moins au sein de l'industrie de la restauration ».

Les quelques heures que la fille ou le fils d'un propriétaire de restaurant passe à travailler avec sa famille constituent des moments de formation cruciale pour celui ou celle qui sera un jour à son tour propriétaire de l'entreprise familiale. Il s'agit également d'une expérience inestimable pour un jeune qui se prépare à faire une école hôtelière après avoir obtenu son diplôme d'étude secondaire. Par conséquent, l'ARQ recommande le retrait du 5^{e} paragraphe de l'article 13 imposant un nombre maximum de 9 employés pour avoir le droit d'employer un proche de moins de 14 ans dans un établissement familial. Ce seuil est beaucoup trop bas pour qu'il soit applicable à notre industrie et il n'est aucunement un indicateur de rentabilité financière de l'entreprise.

Il est également important que le projet de loi tienne comptent de la nature souvent multigénérationnelle et familiale de l'industrie de la restauration. Il n'est pas rare que le propriétaire d'un établissement emploie son fils ou sa fille ainsi que les enfants de ce dernier. Il est également fréquent pour les neveux et nièces d'un restaurateur d'aller assister leurs oncles ou tantes restaurateurs la fin de semaine ou lors des vacances scolaires. Le soutien des petits enfants des propriétaires est également très important pour de nombreux établissements. Bref, la restauration est une industrie où la solidarité familiale est très importante. À ce titre, l'ARQ recommande l'élargissement des liens de filiation pour inclure les petits enfants, nièces et neveux à l'exemption familiale de l'article 13.

RECOMMANDATION N^{O} 1

L'ARQ recommande l'adoption de l'article 3 portant sur les heures de travail maximum des jeunes soumis à l'obligation de fréquentation scolaire à 17 heures par semaine et à 10 heures du lundi au vendredi.

RECOMMANDATION N^{O} 2

L'ARQ recommande que l'article 2 du projet de loi soit modifié pour inclure une disposition permettant le travail rémunéré dans l'industrie des moins de 14 ans uniquement pour la période estivale.

RECOMMANDATION N^{O} 3

L'ARQ recommande que soit supprimé du 5^{e} paragraphe de l'article 13 l'extrait suivant : « qui compte moins de 10 salariés ».

RECOMMANDATION N^{O} 4

L'ARQ recommande que l'article 13 modifiant le 5^{e} paragraphe du premier alinéa du nouvel article 35.0.3 soit amendé ainsi : l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale et s'il est l'enfant, le petit-enfant, la nièce ou le neveu de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant, le petit-enfant, la nièce ou le neveu d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant, le petit-enfant, la nièce ou le neveu du conjoint de l'une de ces personnes.

CONCLUSION

La protection et le bien-être des jeunes travailleurs sont des priorités absolues de l'industrie de la restauration qui accueille favorablement l'encadrement plus strict des heures de travail maximales autorisées aux adolescents. Le principal emploi des jeunes de moins de 17 ans est celui d'étudiant et il doit le demeurer. Cependant, l'ARQ considère qu'un environnement de travail sécuritaire, tel que celui offert par l'industrie de la restauration, représente une opportunité de développement importante pour de nombreux jeunes. En travaillant quelques heures par semaine, ces derniers développent leur entregent, leur capacité d'organisation, leur estime personnelle et de nombreuses compétences liées à leur fonction. Par exemple, un jeune commis de cuisine apprendra des recettes et des techniques dont il pourra se servir tout au long de sa vie pour mieux s'alimenter.

Le travail, lorsqu'il est bien encadré, est une expérience indéniablement positive dont il serait dommage de priver entièrement les jeunes de moins de 14 ans. Nous pensons que ces derniers devraient pouvoir occuper des postes sans danger pour leurs études ainsi que pour leur santé. Considérant la nature sécuritaire des postes occupés par les plus jeunes employés de l'industrie de la restauration, nous avons la ferme conviction que ces adolescents devraient avoir la possibilité de travailler dans notre secteur au cours des vacances scolaires. Il pourrait alors acquérir une première expérience de travail sans risquer d'affecter leurs résultats académiques. Il est également capital que les jeunes puissent continuer de travailler au sein de l'entreprise familiale de leurs parents, grands-parents, oncles ou tantes. La solidarité intergénérationnelle permettant aux exploitants d'avoir accès à des employés supplémentaires lors de la haute saison ou lorsque la situation le demande. Parallèlement, la passation progressive de connaissances vers celui ou celle qui sera probablement le futur propriétaire de l'établissement est essentielle pour l'avenir de ces entreprises familiales. Dans la même optique, l'ARQ espère que vous conviendrez de la nécessité de retirer du projet de loi le 5^{e} paragraphe de l'article 13, imposant un nombre maximum de 9 employés pour avoir le droit d'employer un proche de moins de 14 ans dans un établissement familial. Un seuil inapplicable à notre industrie et qui n'est aucunement un indicateur de rentabilité de l'entreprise.

Pour conclure, l'ARQ tient à remercier la présente commission parlementaire de permettre à l'ARQ et à l'ensemble des parties prenantes impliquées de s'exprimer sur ce sujet.

ANNEXE 1 — SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N^{O} 1

L'ARQ recommande l'adoption de l'article 3 portant sur les heures de travail maximum des jeunes soumis à l'obligation de fréquentation scolaire à 17 heures par semaine et à 10 heures du lundi au vendredi.

RECOMMANDATION N^{O} 2

L'ARQ recommande que l'article 2 du projet de loi soit modifié pour inclure une disposition permettant le travail rémunéré dans l'industrie des moins de 14 ans uniquement pour la période estivale.

RECOMMANDATION N^{O} 3

L'ARQ recommande que soit supprimé du 5^{e} paragraphe de l'article 13 l'extrait suivant : « qui compte moins de 10 salariés ».

RECOMMANDATION N^{O} 4

L'ARQ recommande que l'article 13 modifiant le 5^{e} paragraphe du premier alinéa du nouvel article 35.0.3 soit amendé ainsi : l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale et s'il est l'enfant, le petit-enfant, la nièce ou le neveu de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant, le petit-enfant, la nièce ou le neveu d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant, le petit-enfant, la nièce ou le neveu du conjoint de l'une de ces personnes.