

ISSN 2818-985X



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de l'économie et du travail**

Le mardi 18 avril 2023 — Vol. 47 N° 2

Consultations particulières sur le projet de loi n° 19 — Loi
sur l'encadrement du travail des enfants (1)

**Présidente de l'Assemblée nationale :
Mme Nathalie Roy**

2023

Commission de l'économie et du travail

Le mardi 18 avril 2023 — Vol. 47 N° 2

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Jean Boulet	1
Mme Madwa-Nika Cadet	2
M. Alexandre Leduc	2
Auditions	3
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	3
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	10
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	17
Conseil canadien du commerce de détail (CCCD)	25
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	32
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	37
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	43
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	49

Autres intervenants

Mme Sylvie D'Amours, présidente

M. Sol Zanetti

M. Pierre Dufour

- * M. Karl Blackburn, CPQ
- * Mme Marie-Claude Perreault, idem
- * M. François Vincent, FCEI
- * M. Francis Bérubé, idem
- * M. Charles Milliard, FCCQ
- * M. Alexandre Gagnon, idem
- * M. Michel Rochette, CCCD
- * M. François Enault, CSN
- * Mme Isabelle Lacas, idem
- * M. Pascal Jean, idem
- * Mme Magali Picard, FTQ
- * M. Hans Marotte, idem
- * M. Wilfried Cordeau, idem
- * M. Éric Gingras, CSQ
- * M. Marc Gagnon, idem
- * M. Jean-François Piché, idem
- * M. Luc Vachon, CSD
- * M. Samuel-Élie Lesage, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 18 avril 2023 — Vol. 47 N° 2

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 19 — Loi
sur l'encadrement du travail des enfants (1)**

(Neuf heures cinquante minutes)

La Présidente (Mme D'Amours) : À l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Je vous souhaite la bienvenue et je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre leur sonnerie de leurs appareils électroniques.

La commission est réunie afin de procéder aux consultations particulières et aux auditions publiques pour le projet de loi n° 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

La Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Martel (Nicolet-Bécancour) est remplacé par Mme Poulet (Laporte).

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Nous débiterons ce matin par des remarques préliminaires puis nous entendrons par la suite les témoins suivants : le Conseil du patronat du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et la Fédération des chambres de commerce du Québec.

Remarques préliminaires

Donc, nous avons une durée, pour les remarques préliminaires, le gouvernement, de six minutes, l'opposition officielle, de 4 min 30 s, et le deuxième groupe de l'opposition, 1 min 30 s.

Donc, j'invite maintenant M. le ministre du Travail à faire ses remarques préliminaires. M. le ministre.

M. Jean Boulet

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. D'abord, vous dire que je suis extrêmement heureux d'être ici ce matin, saluer mes collègues des partis d'opposition, notamment des comtés de Bourassa-Sauvé et d'Hochelaga-Maisonneuve, tous mes collègues du parti gouvernemental.

Comme c'est limité dans le temps, je vais aller droit au sujet. Ce qui nous intéresse, c'est d'abord d'entendre des groupes qui ont des préoccupations, des sensibilités. On a déposé, le 28 mars dernier, un projet de loi pour mieux encadrer le travail des enfants, et je pense que c'est un exercice qui est vital puis c'est une institution démocratique pour laquelle j'ai énormément de respect. Donc, on s'invite tous à être attentifs à analyser ce qui va apparaître dans les mémoires des différents groupes.

Mais d'abord se rappeler qu'on est ici pour mieux protéger nos enfants et assurer leur réussite éducative. On a fait ce projet de loi là après avoir consulté beaucoup de groupes de la société civile, notamment au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, les associations patronales, les centrales syndicales, le Réseau québécois pour la réussite éducative, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, l'ordre des pédiatres aussi. Il y a énormément, sans oublier personne, d'organismes et de groupements qui ont exprimé un intérêt.

Les mesures-phares qui découlent du consensus issu du comité consultatif, c'est d'abord d'établir à 14 ans un âge minimal d'admission à l'emploi. Il y a cependant des exceptions qui apparaissent dans le projet de loi, des exceptions qui constituent des prolongations de la vie familiale ou scolaire des jeunes. Et, parmi ces exceptions-là, il n'y a rien qui constitue, dans les activités qui sont visées, des risques importants pour la santé et sécurité de nos jeunes.

Donc, au-delà de ces exceptions, vous avez vu, dans le projet de loi, il y a un pouvoir réglementaire du gouvernement pour tenir compte de l'évolution des données qui seront compilées et des connaissances en matière de travail des enfants. Il y a aussi un maximum de 17 heures par semaine durant l'année scolaire. Vous savez qu'au Québec il y a une obligation de fréquentation scolaire jusqu'à 16 ans et 10 heures par semaine, c'est-à-dire du lundi au vendredi. On fait exception, évidemment, des périodes où il y a plus de sept jours consécutifs sans service éducatif, donc les congés, les périodes de relâche et les vacances estivales. C'est des mesures-phares qui s'imposent.

Vous avez vu, encore ce matin, on en parle, dans les cinq dernières années, il y a eu une augmentation significative du nombre d'accidents de travail. On a aussi obtenu des données par une enquête récente sur la santé psychologique des jeunes qui démontre que, dans le secondaire I et II, à peu près 50 % travaillent, il y en a 20 % qui travaillent plus que 15 heures par semaine et 40 % présentent des symptômes d'anxiété. Donc, quand on parle de fatigue, de stress, de problèmes de concentration, de troubles de sommeil, ça nous préoccupe fondamentalement parce qu'il faut penser à l'avenir du Québec qui repose sur les épaules de notre jeunesse, il faut la protéger en matière de santé, sécurité, intégrité physique et psychologique, mais aussi il ne faut pas affecter leur persévérance scolaire.

Donc, je suis convaincu qu'en travaillant de manière constructive on est capables de faire en sorte qu'au Québec on est respectueux, en harmonie avec les législations qui existent ailleurs et celles émanant de la convention sur les droits de l'enfant, provenant de l'Organisation internationale du travail, à laquelle le Canada et le Québec ont adhéré.

Alors, merci beaucoup, Mme la Présidente. Puis je suis fébrile d'entendre les groupes. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. J'invite maintenant la porte-parole de l'opposition officielle et députée de Bourassa-Sauvé de faire ses remarques préliminaires.

Mme Madwa-Nika Cadet

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Merci, M. le ministre. Aujourd'hui, salutations à tous les collègues, incluant le collègue député d'Hochelaga-Maisonneuve, et merci également, donc, à tous les groupes, là, qui ont accepté de venir nous partager leurs différentes perspectives, ceux qui sont présents, bon, avec nous virtuellement ce matin, ceux qui se joindront à nous plus tard cette semaine et à tous ceux ayant produit des mémoires et qui continueront d'en déposer au cours des prochains jours afin que nous puissions nous acquitter de notre tâche de législateurs avec rigueur.

D'entrée de jeu, M. le ministre, vous le savez, nous en avons discuté, et c'est assez public, donc, nous accueillons favorablement l'esprit du projet de loi déposé. Nous l'avons mentionné, le Québec accuse un retard assez important en matière d'encadrement du travail des enfants, et l'actualité des 12 derniers mois nous prouve toute la pertinence d'agir en cette matière aujourd'hui. Donc, c'est une bonne chose, là, que nous puissions donc avoir obtenu un certain... un certain consensus de différents acteurs de la société civile et de différents experts pour que nous puissions franchir ce pas aujourd'hui. Mais évidemment, donc, nous pourrions profiter des prochains jours afin de mieux formater le tout.

Et l'actualité des 12 derniers mois, disais-je donc, nous a permis de constater l'importance d'avancer en ce sens pour différents motifs, notamment la santé et sécurité des jeunes travailleurs. Donc, on le sait, la CNESST rapportait une hausse annuelle de 36 % des accidents de travail chez les personnes de moins de 16 ans au Québec entre... entre 2020 et 2021, et surtout une hausse de 392 % des accidents de travail chez les jeunes de moins de 14 ans durant la période de 2012 à 2021. Mais encore ce matin, avec les derniers chiffres de 2022, constatant une hausse de 640 %, depuis 2017, des accidents de travail chez les moins de 14 ans, cela nous illustre encore une fois, donc, la pertinence du travail qui s'effectue aujourd'hui.

On a aussi mentionné, et vous l'avez fait, M. le ministre, l'importance d'encadrer le travail des jeunes pour la réussite académique. Il y a certaines corrélations que l'on peut faire, indépendamment des données, là, que l'on peut trouver sur le... entre... le lien qui existe entre le nombre d'heures travaillées durant l'année scolaire et la réussite éducative. Donc, ça nous mène donc dans cette perspective, là, de mieux encadrer le travail.

Mais j'irais un peu plus loin, M. le ministre, je suis aussi guidée par ces deux principes, mais également par celui de la productivité à long terme de notre main-d'oeuvre. On le sait, le Québec accuse un certain retard de productivité par rapport au reste des provinces canadiennes, et mieux encadrer le travail des enfants, je crois, s'illustre également, donc, à travers ce... cet objectif additionnel de nous assurer d'une meilleure productivité à long terme de notre main-d'oeuvre, en plus de la santé et sécurité, de l'intégrité physique des jeunes et de la santé mentale de ceux-ci.

Comme société, nous n'avons pas le luxe de sacrifier une génération, quoiqu'évidemment, donc, de façon bien dosée, et nous entendons donc certains groupes nous... nous le mentionner aujourd'hui, que... Nous comprenons que le travail, donc, peut être un vecteur d'épanouissement, de socialisation, de sens des responsabilités, dans certains secteurs d'activité qui peuvent accompagner les jeunes, mais c'est surtout les différents principes mentionnés ci-haut qui pourront guider notre action aujourd'hui.

Chez nous, à l'opposition officielle, notre position est qu'à notre sens la situation actuelle, donc, du marché de l'emploi est une... est la résultante d'un certain laxisme dans le dossier de la pénurie de main-d'oeuvre et...

La Présidente (Mme D'Amours) : En terminant.

• (10 heures) •

Mme Cadet : Ah! voilà. En terminant, à notre sens, les enfants ne peuvent pas être la solution à la pénurie de main-d'oeuvre. Donc, nous aurons...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci...

Mme Cadet : Voilà. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, Mme la députée. J'invite maintenant le porte-parole du deuxième groupe d'opposition, le député d'Hochelaga-Maisonneuve, à faire ses remarques préliminaires. La parole est à vous.

M. Alexandre Leduc

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Salutations à tout le monde, à tous les collègues en particulier. C'est mon septième projet de loi, je pense, avec le ministre du Travail. Je ne sais pas si c'est le record à l'Assemblée, ici, là, de vis-à-vis depuis... depuis un petit bout, mais ça va être aussi agréable que les précédents, je suis convaincu de ça.

On accueille favorablement le projet de loi. À Québec Solidaire, on l'a déjà dit, on l'appelait de nos vœux depuis quand même plusieurs années. J'avais un stress avant de voir le contenu, j'avais la crainte qu'on aille faire la théorie du fromage suisse avec des petits trous, donc qu'on ait mis un âge, mais qu'on mette tellement d'exceptions que, finalement, le fromage, il n'y avait plus rien dedans. Donc, c'est une des choses que je vais vérifier, moi, dans le cadre

de cette étude détaillée qui va suivre, donc, après les présentations des groupes, est-ce qu'il n'y aura pas trop de réflexes à vouloir rajouter des exceptions à la pelletée qui feraient en sorte de rendre inopérant le fameux 14 ans. Donc, c'est une inquiétude que j'ai.

L'autre inquiétude que j'ai, sur laquelle je vais vouloir qu'on discute, c'est le fameux formulaire. Vous savez qu'en ce moment sur le site de la CNESST il y a un formulaire, qui est un formulaire type, là, pour signifier une autorisation parentale qu'un jeune de moins de 14 ans travaille dans une entreprise. Maintenant qu'il va y avoir moins de jeunes de 14 ans qui vont le faire, ce formulaire-là va continuer à exister. Ce que j'ai compris, c'est qu'il y aura maintenant un formulaire formel, officiel de la CNESST. C'est une bonne chose. Mais ma compréhension, c'est qu'il n'y a pas de centralisation de ce formulaire-là, et c'est quelque chose sur lequel il va falloir qu'on se penche.

Merci beaucoup, Mme la Présidente.

Auditions

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le député. S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons maintenant débiter les auditions. Donc, je souhaite maintenant la bienvenue au Conseil du patronat du Québec. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange entre les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à commencer votre exposé.

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Blackburn (Karl) : Merci beaucoup, Mme la Présidente. M. le ministre, chers députés du gouvernement de l'opposition, c'est pour moi, vraiment, un privilège de m'adresser encore une fois à vous ce matin. Comme l'histoire se répète, c'est toujours des moments fébriles qui permettent, justement, de vivre cette possibilité avec vous ce matin. Et j'aimerais remercier la commission parlementaire de l'économie et du travail d'avoir invité le CPQ à partager, entre autres, ses commentaires dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi n° 19, la Loi sur l'encadrement du travail des enfants.

Je suis Karl Blackburn, président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec, et je suis accompagné de ma collègue, Me Marie-Claude Perreault, vice-présidente Travail et affaires juridiques du CPQ.

Notre organisation, créée en 1969, est une confédération de près de 100 associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic également. Le CPQ a pour mission de se prononcer sur les politiques publiques susceptibles d'affecter les entreprises tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et de faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau de la vie, de qualité de la vie des citoyens.

Le CPQ exerce, de manière constructive, une influence considérable visant à améliorer les conditions de succès de ses membres par la crédibilité et l'efficacité de ses interventions. Son engagement continue à faire valoir leurs intérêts sur de nombreux fronts, son approche favorisant un dialogue social et son support à une meilleure compréhension des enjeux touchant les employeurs tels que la pénurie de main-d'oeuvre, le développement économique, les enjeux publics et environnementaux.

D'entrée de jeu, le Conseil du patronat du Québec appuie le dépôt du projet de loi qui découle d'une démarche de consensus et de consultations de plusieurs parties prenantes. Avec le PL n° 19, on vient renforcer la santé et la sécurité du travail des jeunes et l'équilibre entre leur réussite scolaire et leur implication sur le marché du travail.

Nous sommes tout à fait d'accord avec le principe que l'éducation doit toujours être la priorité. C'est un investissement à long terme pour le jeune, mais aussi pour l'employeur. Bref, c'est toute la société québécoise qui ressort gagnante lorsqu'un jeune décide de rester sur les bancs d'école et qu'il continue à apprendre.

Rappelons que le Conseil du patronat est membre du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, le fameux CCTM. Ce dernier a reçu un mandat par le ministre du Travail de déposer un avis sur la question du travail des enfants et l'âge légal pour travailler. Nous avons pris part à ces nombreuses discussions et avons déposé le rapport consensuel qui propose plusieurs recommandations.

En guise de rappel, le CCTM recommandait d'établir à 14 ans l'âge général d'admission à l'emploi, sauf pour des exceptions qui pourraient être prévues par règlement, pour lesquelles il devrait y avoir une autorisation parentale; établir à 17 heures par semaine et à 10 heures, entre le lundi 6 heures et le vendredi 23 heures, la limite d'heures que peut travailler un enfant soumis à l'obligation de fréquentation scolaire durant l'année scolaire, à l'exception des périodes des fêtes, de relâche et estivale; mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information plus ciblées; s'assurer que la réglementation actuelle de la CNESST reflète davantage le portrait statistique des lésions par secteur des jeunes travailleurs; prévoir un préambule à la section Travail des enfants de la Loi sur les normes du travail pour que les règles relatives au travail des enfants s'interprètent toujours dans l'intérêt de l'enfant et pour favoriser son développement et sa réussite scolaire; et finalement documenter davantage le travail des enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire afin de mieux en cerner l'évolution, notamment quant au nombre de travailleurs de ce groupe d'âge, leur âge et leur secteur d'activité.

Je partage la volonté du ministre Boulet de vouloir renforcer l'équilibre entre la réussite scolaire de nos jeunes et leur implication sur le marché du travail. Je serai loin de vous surprendre en vous disant que le CPQ est d'avis que ces recommandations doivent être entièrement suivies.

Plus spécifiquement, le CPQ accueille favorablement l'exception de l'interdiction de faire travailler un enfant en deçà de l'âge de 14 ans lorsque le travail s'effectue dans une entreprise familiale. Cette exception constitue

une prolongation de la vie familiale. Elle s'inscrit aussi dans l'intérêt de l'enfant, d'autant plus qu'elle permet de former la relève entrepreneuriale.

Le CPQ se questionne toutefois quant aux conditions d'application de cette exception. D'une part, nous questionnons l'exigence que l'entreprise familiale compte moins de 10 salariés. Je suis le fier fils d'un épicier et le petit-fils d'un épicier. J'ai eu le privilège de grandir dans une entreprise familiale, et, pour moi, cette expérience m'a bien formé, bien préparé à ma vie d'adulte, et elle comptait plus de 10 salariés. En limitant cette exception aux entreprises familiales comptant moins de 10 salariés, nous nous trouvons à exclure un bon nombre d'entreprises familiales, ce qui va à l'encontre de l'objectif visé par cette exception.

Le CPQ s'interroge sur le fondement de cette limite de moins de 10 salariés, considérant que la notion d'entreprise familiale ne dépend pas du nombre de travailleurs. Une entreprise familiale est plutôt le prolongement de la vie familiale d'un jeune, peu importe la grosseur des effectifs.

Ainsi, le CPQ recommande que la limite de moins de 10 salariés soit retirée. Si cette limite est maintenue, la façon de calculer le nombre de salariés au sein de l'entreprise devrait être précisée. Cela porterait à confusion pour de nombreux employeurs. Par exemple, dans le secteur agricole durant la période estivale, des fermes familiales embauchent plusieurs travailleurs saisonniers, alors qu'en dehors de cette période elles comptent moins de 10 salariés. Sur quelle période l'employeur devra-t-il se baser pour compter le nombre de salariés au sein de l'entreprise? Devra-t-il compter le nombre de travailleurs dans l'entreprise en haute saison, en basse saison, effectuer une moyenne entre la haute et la basse saison?

Par ailleurs, nous tenions à souligner que le nombre de salariés au sein de l'entreprise n'a aucun impact sur la protection de la santé et de la sécurité au travail des jeunes. Les modifications législatives apportées au régime de santé et sécurité du travail et les mécanismes de prévention permettent d'assurer la santé et la sécurité au travail de tous les salariés, peu importe le nombre de travailleurs.

• (10 h 10) •

D'autre part, nous nous questionnons sur l'exigence que le jeune de moins de 14 ans soit l'enfant de l'employeur, l'enfant d'un administrateur de la personne morale ou de la société constituant l'employeur ou l'enfant du conjoint d'une de ces personnes. De nombreux enfants sont susceptibles de considérer l'entreprise de leurs frères, de leurs soeurs, de leurs grands-parents ou celle de leurs conjoints de ces personnes comme une entreprise familiale constituant un prolongement de leur vie familiale.

Le CPQ recommande que l'application de cette exemption soit élargie à d'autres membres de la famille de l'enfant. Il serait pertinent d'adopter la notion de parent prévue à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail, avec les adaptations nécessaires, ce qui répondrait également au souci de cohérence législative.

Il serait pertinent, avant d'adopter les dispositions du projet de loi visant à modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail, que des études plus poussées soient effectuées quant au portrait statistique des lésions par secteurs des jeunes travailleurs. À la lumière de l'analyse des résultats de telles études, nous bénéficierons de tout l'éclairage nécessaire pour que des modifications à la Loi sur la santé et sécurité du travail répondent à la réalité, soient adaptées et ainsi que les objectifs soient atteints.

Finalement, une attention devrait être accordée au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi. Une fois sanctionné, le projet de loi prévoit un délai de 30 jours pour la transmission par les employeurs de préavis de cessation d'emploi aux jeunes de moins de 14 ans. Le ministère du Travail estime qu'entre... en 2022, entre 89 000 et 96 000 jeunes de moins de 14 ans occupaient un emploi. Il ne faudrait pas que ces jeunes travailleurs aient, par exemple, à quitter leur emploi en plein milieu de la saison estivale. Les dates de cessation d'emploi devraient correspondre au début de l'année scolaire suivant la section de la loi.

Comme le disait Winston Churchill, il ne sert à rien de dire : Nous avons fait de notre mieux, il faut réussir à faire ce qui est nécessaire. Je vous remercie de votre attention. Et c'est maintenant un plaisir, pour moi et Marie-Claude, de répondre à vos questions.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vous remercie pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange de M. le ministre pour une durée de 16 min 30 s. Donc, M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Oui. Merci, Mme la Présidente. Dans un premier temps, j'aimerais remercier M. Blackburn et madame... Me Perreault. Le CPQ a effectivement été un acteur clé dans l'atteinte d'un consensus au comité consultatif. Et vous avez toute notre reconnaissance, hein, parce que vous savez à quel point le dialogue social est important, et c'est devenu un enjeu, là, qui est quand même assez crucial, si vous me le permettez. D'ailleurs, la pénurie de main-d'oeuvre a imposé un certain nombre de pressions aux employeurs, et c'est un des éléments qui justifie qu'il y ait plus de jeunes dans le marché de l'emploi, et l'augmentation significative du nombre d'accidents de travail, et les incidences, là, sur la persévérance scolaire.

C'est important pour moi de rappeler, M. Blackburn, que les parents ont un rôle fondamental à jouer. Évidemment, c'est une responsabilité partagée, il y a aussi les employeurs, il y a aussi les écoles puis il y a aussi les enfants. Mais les parents, le projet de loi raffermirait d'ailleurs leur implication en prévoyant un formulaire par la CNESTT où apparaîtraient les tâches, les heures de travail et les périodes de disponibilité. Ça va permettre aux parents de donner un consentement qui est beaucoup plus éclairé et un consentement qui va apparaître sur un formulaire qui va être conservé chez l'employeur. Donc, le suivi et l'application vont être considérablement renforcés. Donc, c'est important pour moi de le mentionner et de préciser aussi que le 17 heures, c'est un maximum, le 10 heures, c'est un maximum. Encore une fois, les parents, grâce au formulaire, vont pouvoir s'impliquer dans le nombre d'heures et

dans la nature des tâches. Et, dans le projet de loi, vous avez vu que les modifications à ce formulaire-là vont devoir faire l'objet aussi d'un consentement.

Sur le... les exceptions, bon, vous... je pense que vous le définissez bien, c'est des exceptions qui constituent généralement la prolongation de la vie familiale ou scolaire. Vous vous attardez spécifiquement à l'exception relative à l'entreprise familiale, pourquoi moins de 10 salariés. Je vais vous poser une question, M. Blackburn : Avez-vous une donnée sur le nombre d'entreprises, au Québec, qui ont moins de 10 salariés?

M. Blackburn (Karl) : Bien, d'abord, merci beaucoup, M. le ministre, de nous permettre d'échanger avec vous sur cet important projet de loi. Comme vous le savez, le Conseil du patronat du Québec a assumé un leadership sur cet enjeu parce qu'on y croit, les employeurs du Québec y croient également, et il serait injuste de faire porter sur le dos ou sur les épaules des jeunes du Québec le fardeau de la responsabilité de la pénurie de main-d'oeuvre. Alors, pour nous, c'est extrêmement clair de pouvoir faire cette distinction et d'en assumer les conséquences.

Je vais demander à ma collègue Marie-Claude, qui, elle, a participé à l'ensemble des consultations, des échanges avec les différents groupes, de pouvoir apporter certains éléments à la question précise que vous posez, mais, encore une fois, comme je l'ai mentionné dans ma présentation, si je me base sur notre expérience personnelle, sur mon expérience personnelle, il est clair que, dans les régions du Québec comme partout ailleurs, les entreprises familiales avec un certain nombre d'employés qui sont plus élevés que 10 sont extrêmement nombreuses. Malheureusement, je n'ai pas la question précise à la question précise que vous posez et... par contre, je vais demander quand même à Marie-Claude de pouvoir apporter des éléments en lien avec les consultations, les rencontres et les échanges qui ont eu lieu avec les collaborateurs du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

Mme Perreault (Marie-Claude) : Oui. Bonjour, M. le ministre. Est-ce que vous m'entendez bien?

M. Blackburn (Karl) : Très bien.

M. Boulet : Oui, tout à fait.

Mme Perreault (Marie-Claude) : Parfait. Merci. Alors, nous avons effectivement travaillé, au CCTM, pour mener à bien et aboutir au consensus qui est devant vous et qui fait l'objet du projet de loi. Nous avons eu des discussions sur la notion d'entreprises familiales, mais, comme vous l'avez constaté, le consensus ne touche pas cette portion-là. Donc, il y aurait lieu de se pencher davantage sur la nature de l'entreprise familiale. Et, pour nous, compte tenu que nous la considérons comme étant un prolongement de la famille, c'est la raison pour laquelle nous proposons de nous rabattre sur la définition de «parent» à la Loi sur les normes du travail, qui vient préciser certains avantages que la personne peut avoir avec les gens de sa famille à différents degrés. Donc, si c'est le cas dans la Loi sur les normes du travail, il y a une cohérence à soutenir le fait que l'entreprise familiale doit être une entreprise qui est en lien avec ces mêmes degrés de parents prévus à la Loi sur les normes du travail. Donc, le 10 salariés, pour nous, ne correspondait pas à une donnée connue ou à une définition connue dans les dispositions législatives.

M. Boulet : ...Perreault, bien, il y a l'article 4, là, de la Loi sur l'équité salariale, là, qui s'applique aux entreprises comptant plus de 10 salariés, et c'est une unité de mesure qui nous apparaissait raisonnable pour déterminer le niveau de contrôle et de supervision parentale. Encore une fois, c'est un élément qui est crucial. Et, dans une organisation comme... ça peut être un casse-croûte, ça peut être une crêmière, ça peut être un petit restaurant, ça peut être un dépanneur, mais, quand on parle de prolongation de la vie familiale, il faut que ce soit dans une organisation qui permette ce contrôle-là ou cette supervision-là. Puis n'oubliez pas que, dans le paragraphe in fine de l'article qui concerne les exceptions, au-delà du consentement parental, ça requiert la supervision d'une personne de 18 ans et plus.

Donc, c'est vraiment dans cette perspective-là que ce soit une petite organisation. Et, selon les données que nous avons recueillies, 75 % des entreprises au Québec ont moins de 10 employés. Et, si on fait la déclinaison... puis c'est pour ça que je posais la question, je n'ai pas le chiffre spécifique pour le nombre d'entreprises familiales en bas de 10, mais c'est la vaste majorité. Puis il ne faut pas négliger, M. Blackburn puis Me Perreault, la possibilité des grandes organisations où c'est beaucoup plus désincarné, où la possibilité ou même l'expectative de contrôle ou de supervision parentale est à peu près inexistante.

J'aimerais ça m'attarder, là, parce que je sais qu'on est limités dans le temps... l'entrée en vigueur. Ce que je comprends, M. Blackburn, bon, l'entrée en vigueur pour l'âge, c'est prévu dans le projet de loi que ce soit en même temps que la date de sanction. Ce que vous me mentionnez, c'est que, tenant compte du caractère saisonnier de certaines entreprises, vous souhaiteriez que la date d'entrée en vigueur soit plus tard que la date de sanction pour permettre à ces entreprises-là de faire travailler les jeunes de moins de 14 ans pendant la période estivale dans les exceptions, on s'entend...

M. Blackburn (Karl) : On s'entend.

M. Boulet : ...parce qu'en haut de 14 ans il n'y a pas... il n'y a pas de limite pendant la période estivale. Est-ce que c'est bien... je vous ai bien compris, M. Blackburn?

• (10 h 20) •

M. Blackburn (Karl) : Tout à fait. C'est exactement ce qu'on propose comme proposition. Et j'aimerais revenir brièvement, M. le ministre, sur les exemples de secteurs que vous avez énumérés, parce qu'effectivement 98 point quelques pour cent des entreprises au Québec sont des PME, mais 75 % de celles-ci, c'est des très, très petites entreprises. Mais il y a quand même une réalité qui existe. La vaste majorité, sinon presque la totalité des épiceries, au Québec, sont de propriété familiale. Alors, c'est dans ce contexte qu'effectivement... puis... et pour éviter de tomber par secteur, parce que je le sais que de fonctionner par exception, par secteur, n'est peut-être pas l'idéal, bien, je pense qu'il faut avoir en considération que ces entreprises d'épicerie sont vastement représentées par des entreprises familiales et qu'il y a plus de 10 salariés. Et c'est dans ce contexte que je vous invite à avoir cette flexibilité ou cette ouverture par rapport à l'évolution ou à l'analyse de celles-ci, par rapport au nombre d'employés.

Et la date d'entrée en vigueur, vous avez raison, si on prenait l'exemple, par exemple, que votre loi serait adoptée le 12 juin, bien, malheureusement, autour de la mi-juillet, bien, tous les jeunes qui n'ont pas 14 ans et qui ne sont pas dans les exceptions devraient être mis à pied. Alors, dans un contexte de saine gouvernance, de permettre à ces jeunes-là et aux entreprises de pouvoir finaliser leur travail durant l'été, bien, pourquoi ne pas faire en sorte que cette loi soit en vigueur, pour ces gens qui sont des exceptions, à partir de la rentrée scolaire, par exemple? Alors, ça leur permettrait de finaliser leur été et aussi, pour les entreprises, d'avoir un peu plus de temps pour se préparer.

M. Boulet : En même temps, vous savez, M. Blackburn, je comprends bien votre point de vue, mais les employeurs auraient 30 jours de la date de la sanction pour envoyer le préavis de cessation d'emploi et pour assurer une protection à ces jeunes-là. Ils pourraient bénéficier du même délai de congé qui est prévu, déjà, dans les articles 82 et suivants de la Loi sur les normes du travail. Donc, ça nous pousse quand même dans le temps.

Mais vous dites : Il pourrait y avoir une période de temps où ces employeurs-là seraient privés des jeunes de moins de 14 ans. Mais je vous rappellerai l'objectif de notre projet de loi, c'est de protéger ces jeunes-là. Puis il y a un nombre de plus en plus préoccupant d'accidents de travail. Donc, vous me dites : On pourrait, au moins pour le premier été, les laisser travailler plus longtemps, que l'interdiction de travailler en bas de 14 ans, sauf exception, soit mise en vigueur plus tard, et risquer la santé et la sécurité de ces jeunes-là pendant la période estivale. Est-ce que vous comprenez mon point? Qu'est-ce que vous répondez à ça, M. Blackburn?

M. Blackburn (Karl) : Je comprends totalement votre point, et d'ailleurs on y souscrit, M. le ministre, mais, si le projet de loi avait été adopté en septembre, on n'aurait pas cette discussion-là autour de la date d'entrée du projet de loi. Alors, c'est vraiment une question de flexibilité d'opération. On souscrit totalement à l'objectif, mais, dans un contexte où il est fort probable que des jeunes soient déjà au travail le 1er juillet ou le 26 juin et que les délais de l'application de cette loi ne sont pas encore finalisés, bien, pourquoi ne pas donner, justement, la chance à ces jeunes et aux entreprises de pouvoir passer à travers la période estivale et, ainsi, permettre aux jeunes de finaliser leur emploi d'été, permettre aux entreprises de passer à travers cette situation-là et d'avoir le temps de s'adapter? Je pense que ça amènerait une portion de flexibilité, M. le ministre, dans l'objectif du projet de loi.

Mais ça ne remet en rien la volonté que vous poursuivez, comme législateur, et la volonté que nous poursuivons, comme organisation, de mieux encadrer le travail des jeunes. Comme je l'ai mentionné d'entrée de jeu, et que Marie-Claude l'a également répété, nous sommes totalement derrière le consensus qui a été établi au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, le fameux CCTM. Par contre, au niveau de l'application de certains règlements, ne pourrait-il pas y avoir certains ajustements qui viendraient peut-être, de beaucoup, pallier à des inquiétudes importantes dans certains secteurs, comme par exemple le secteur des magasins d'alimentation? Je le prends à titre d'exemple parce que j'ai grandi dans ce secteur-là. Alors, ça pourrait permettre, justement, d'avoir cette flexibilité qui pourrait nous permettre de passer à travers la période estivale sans heurts et sans négliger la santé et sécurité des travailleurs ni des jeunes, là, je pense qu'il faut être bien clairs à ce niveau-là. Et, pour nous, la priorité, c'est l'éducation, la formation, la santé et sécurité, mais peut-être avec certains ajustements.

M. Boulet : Oui, je comprends bien. En même temps, je vous rappellerai, M. Blackburn, qu'on a tous reconnu qu'il y a une nécessité d'agir et qu'il faille faire de notre mieux. Puis on n'est pas les premiers de classe au Canada, on n'est pas les premiers de classe à l'échelle internationale. Il y a un impératif de se conscientiser, de se sensibiliser, l'ensemble des partenaires du marché de l'emploi, pour éviter... Chaque accident de travail en est un de trop. Chaque événement traumatique qui laisse des séquelles psychologiques est de trop. Et j'ai toujours un peu de la misère à concilier ces impératifs-là avec des délais additionnels. Puis je pense que, même en tenant compte du scénario le plus positif, 30 jours de la date de la sanction, il y a quand même une période de temps raisonnable pour permettre aux employeurs de s'adapter. Puis on peut aller à un préavis, comme vous le savez, de cessation d'emploi qui peut aller à trois semaines, là. Donc, ça nous amène, presque de façon concomitante, à un moment qui est quand même assez avancé dans la période estivale.

Vous avez vu, M. Blackburn, j'aimerais ça vous entendre là-dessus, dans le projet de loi, la possibilité de conférer par la CNESST une aide financière pour des activités de sensibilisation ou d'information, de formation en matière de normes. Ici, ça interpelle particulièrement les nouveaux articles qu'on adopterait sur le travail des enfants. Est-ce que vous avez une remarque ou une observation qui pourrait concerner le rôle que le CPQ pourrait jouer à cet égard?

M. Blackburn (Karl) : D'abord, on salue effectivement cette possibilité qu'a la CNESST de pouvoir mieux sensibiliser les entreprises, les employeurs, mais également les travailleurs. Et, à titre d'exemple, le Conseil du patronat pourrait certainement être un vecteur de transmission de ces données d'information, de partage des outils

disponibles de la part du gouvernement et de la CNESST pour mieux rejoindre et les employeurs et les travailleurs. On le dit souvent, la sécurité et la santé, ce n'est pas simplement l'affaire des employeurs ou ce n'est pas l'affaire simplement des travailleurs, c'est un équilibre entre... Tous et chacun ont cette responsabilité d'abord envers eux-mêmes, mais envers leurs collègues.

Et, dans ce contexte, le Conseil du patronat peut certainement jouer un rôle important, d'autant plus que la mission que nous avons de bien représenter les employeurs au Québec, dans toutes les régions du Québec, peut certainement permettre de rallier un nombre important de celles-ci avec les nouvelles possibilités qu'offrirait la CNESST en termes de soutien, d'information et de programmation pour accompagner les entreprises.

La Présidente (Mme D'Amours) : 20 secondes, M. le ministre.

M. Boulet : Merci beaucoup, M. Blackburn. Merci beaucoup, Me Perreault. Je sais le travail, je sais l'énergie, l'intensité que vous avez mis dans ce projet de loi là. S'il est équilibré, vous êtes une des parties prenantes. Merci beaucoup puis au plaisir de vous revoir bientôt. Au revoir.

M. Blackburn (Karl) : Merci à vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. Maintenant, je cède la parole à la... députée, pardon, de Bourassa-Sauvé pour une période de 12 min 23 s La parole est à vous.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Merci, M. Blackburn, merci, Me Perreault, pour votre présence aujourd'hui et pour votre contribution au rapport du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Merci également pour la transmission de votre mémoire un peu plus tôt aujourd'hui, qui, essentiellement, donc, reprend, là, plusieurs... plusieurs des thèmes du rapport du comité consultatif.

Avec les commentaires spécifiques que vous avez énoncés dans votre présentation, je vous dirais, d'emblée, ma première question est dans le même sens que celle... que la première question qu'a posée le ministre au niveau... au niveau de l'impact. Parce que je lis dans vos commentaires spécifiques, et vous l'avez mentionné également, M. Blackburn, que l'exception aux entreprises familiales comptant moins de 10 salariés reviendrait à exclure un bon nombre d'entreprises familiales. Je comprends que vous n'avez pas nécessairement les chiffres en matière d'entreprises familiales de moins de 10 employés. Vous avez mentionné l'exemple du secteur des épiciers.

J'aimerais savoir, donc, si... bien, d'une part, donc, si vous comptez documenter un peu plus cet élément-ci et si, d'autre part, vous... donc, vous avez, donc, une certaine base, là, qui explique vos commentaires au niveau, là, de l'exclusion d'un bon nombre d'entreprises.

• (10 h 30) •

M. Blackburn (Karl) : Bien, tout à fait. D'abord, Mme la députée, ça me fait plaisir de vous rencontrer ici, en commission parlementaire. C'est toujours un plaisir d'échanger avec vous. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure au ministre, bien évidemment, le Québec est le paradis des PME. Il y a 98,5 % des entreprises qui sont des PME, donc moins de 500 employés. Comme le ministre l'a mentionné, 75 % ou 76 %, à quelques virgules près, sont des très, très petites entreprises. Alors, ça en couvre un très grand nombre. Quand on parle de très petites entreprises, on parle de cinq entreprises et moins. Mais il reste quand même un nombre important d'entreprises. Et le meilleur exemple qui me vient en tête, c'est celui que je vous ai présenté tout à l'heure, celui du domaine de l'alimentation. Alors, moi, j'ai grandi dans ce secteur-là. Je suis convaincu que l'épicerie du coin auquel vous avez tous affaire dans vos villes ou dans vos régions respectives est de propriété familiale. Alors, ces entreprises, pour la vaste majorité, ont plus de 10 employés. Alors, vous voyez que ce milieu de continuité ou de prolongement de la vie familiale qu'est une épicerie, par exemple, bien, malheureusement, pourrait être pénalisé, d'une certaine façon, avec ce projet de loi, sur le fait qu'elle ne serait pas incluse dans les secteurs de 10 employés et moins, d'où mon appel à votre clémence, d'une certaine façon, ou à votre flexibilité pour justement s'assurer qu'on puisse bien définir ce qu'est l'entreprise familiale, non pas sur le nombre d'employés, mais davantage sur ce qu'elle représente.

Mme Cadet : Merci beaucoup, monsieur... M. Blackburn. Puis également, donc, au niveau de l'exigence relative au nombre de salariés au sein de l'entreprise familiale, donc, vous avez évoqué, donc, précédemment toute la question du milieu agricole. Je comprends du ministère peut-être qu'ultérieurement, donc, ils pourront, donc, apporter certaines précisions à cet... à cet égard, mais je... je comprends que, sur le plan technique... la comptabilité, la manière, là, de... de comptabiliser le... le nombre d'employés comprendrait, par exemple, dans le secteur agricole, toute la question, donc, des travailleurs... des travailleurs saisonniers, des travailleurs étrangers temporaires. Donc, pouvez-vous, dans la perspective, là, de... de ce qu'on pourrait appeler, donc, une base... une base de compréhension mutuelle, donc, prenant pour acquis que... que le fait établi est que c'est... compterions le... les travailleurs étrangers temporaires, là, dans la... le... le nombre de... de travailleurs au sein de l'entreprise familiale, nous... nous détailler un peu, là, l'impact dans... dans les milieux agricoles?

M. Blackburn (Karl) : Mais, d'abord, peut-être, d'entrée de jeu, et je permettrai par la suite... je demanderais à ma collègue Marie-Claude de pouvoir compléter, mais, encore une fois, prenons quelques exemples. Nous avons tous des amis qui sont agriculteurs. J'en ai plusieurs, moi, qui sont dans ce domaine-là. Ce n'est pas toujours facile dans leur secteur d'activité. Et la majorité de l'année, souvent, ils n'ont pas 10 employés, mais durant, bien évidemment, la

saison haute, la saison des récoltes, la saison des mises bas, il est clair qu'ils ont besoin de main-d'oeuvre supplémentaire. Et, dans ce contexte, ils dépasseraient le seuil de 10 employés. Donc, ça viendrait également les pénaliser, si c'est cette donnée qui est utilisée et non celle, par exemple, d'un secteur de basse période d'activités. Donc, vous voyez qu'il y a là, dans certains cas, des... malheureusement, des exemples qui risquent de fragiliser davantage des organisations et ainsi peut-être exclure un nombre important de celles-ci dans la possibilité de permettre, justement, que ce... cette entreprise familiale soit le prolongement de la vie familiale.

Alors, je vous invite vraiment à avoir cette... cette flexibilité, cette sensibilité j'oserais dire, pour certains secteurs qui risquent d'être plus affectés que d'autres. Et on voulait éviter, justement, de... de tomber dans le... dans l'exemple de certains secteurs, parce que, malheureusement, pourquoi tel secteur et non l'autre, et on aurait aimé davantage avoir une plus grande généralité. Mais lorsqu'on regarde, justement, par ces secteurs qui sont extrêmement importants pour notre économie, qui sont extrêmement importants pour notre société, que plusieurs de ceux-ci risquent malheureusement d'être fragilisés avec cette limite du 10 employés... Et, dans ce contexte, je vous invite à faire acte de prudence par rapport à cela.

Et je demanderais peut-être à Marie-Claude, qui, elle, a assistée, comme je l'ai mentionné, aux consultations, aux différentes présentations des différents groupes d'experts, d'ajouter des éléments en lien avec cette donnée.

Mme Perreault (Marie-Claude) : Merci. Bonjour, Mme la députée. Comme le ministre Boulet l'a mentionné tout à l'heure, dans le fond, il faut s'assurer qu'il y ait un encadrement parental. L'entreprise familiale, la santé et sécurité découlent d'est-ce qu'avec le nombre x d'employés l'encadrement parental va être suffisant pour s'assurer que le jeune puisse se développer. Alors, le 10 employés, je ne pense pas que passer la barre du 11, 12 implique nécessairement l'absence d'encadrement parental. Donc, je retiens ce que le ministre a dit tout à l'heure puis je... j'y réfléchis depuis tantôt. C'est... c'est la notion qui devrait être retrouvée dans le projet de loi, et non pas en termes de nombre de salariés, mais plutôt en termes de capacité du milieu familial, des parents de s'assurer d'une supervision adéquate et d'un encadrement nécessaire pour que le travail soit efficace, sécuritaire et ne compromette pas la sécurité des enfants.

Mme Cadet : Merci beaucoup, Me Perreault. Je fais du pouce... ce que vous venez dire parce que je pense que la... le critère d'encadrement parental, ici, fait... fait consensus. Donc, pour vous, si ça ne se définit pas ou si on ne cadre pas ça à travers un certain nombre de salariés, comment seriez-vous en mesure de conjuguer le... le besoin, le critère d'encadrement parental sur lequel on s'entend avec la capacité, là, de supervision parentale?

Mme Perreault (Marie-Claude) : En fait, s'il faut, à la fin de l'exercice, maintenir un nombre de salariés parce qu'il s'agit là de la limite qui convient à tous, je pense qu'elle devrait, à ce moment-là, être augmentée pour nous assurer de couvrir plus d'entreprises familiales au Québec. Mais, à défaut, je pense qu'avec tous les mécanismes de protection de santé et sécurité mis de l'avant par la réforme que le ministre Boulet a menée à bien et dans laquelle nous travaillons à tous les jours on voit bien que les systèmes de protection de la santé et sécurité, même des jeunes, sont quand même très bien établis, l'encadrement est... est augmenté de beaucoup depuis la réforme qui est mise en place. Alors, je pense que la sécurité peut quand même, dans une entreprise familiale, être encadrée et supportée par les mécanismes en place. Et, dans la mesure où c'est une entreprise familiale, alors, si c'est une continuité de la famille, le jeune pourrait travailler.

Mme Cadet : Donc, vous dites ici : Si c'est une continuité de la famille, le jeune pourrait... pourrait travailler. Et, si je comprends bien, donc, de votre côté, donc... donc, dans le cadre de l'entreprise familiale, vous ne verriez pas nécessairement de... de limite, là, c'est ce que... c'est ce que votre mémoire indique, là, donc, de tout simplement retirer l'exigence ici. Mais, s'il y avait, par exemple, donc, une autre manière de pouvoir régir, donc, la question de l'encadrement parental, est-ce que vous auriez un certain chiffre en tête, là, qui représenterait peut-être un peu plus la réalité, la réalité terrain, la réalité de vos membres? Bon, M. Blackburn a parlé de la situation des épiciers, mais est-ce qu'il y a des... il y a une espèce de cadre qui... qui vous apparaîtrait raisonnable et qui concorderait avec cette exigence d'encadrement parental là?

Mme Perreault (Marie-Claude) : Au préalable, nous n'avons pas une donnée précise, au moment où on se parle, du nombre d'entreprises familiales ayant plus de 10 employés. C'est une donnée que nous pourrions aller chercher et transmettre au besoin, mais ce nombre-là devrait faire en sorte d'englober l'ensemble des entreprises familiales. Et je réitère que le critère de l'encadrement parental jumelé aux nouvelles règles en matière de santé et sécurité font en sorte que les jeunes pourraient travailler de façon sécuritaire.

Mme Cadet : Merci. Puis je vous promets... de la dernière sur cette thématique-ci, à la page suivante de votre mémoire, donc, vous nous parlez d'enlever l'exigence relative au lien de parenté unissant le jeune et l'employeur. Puis, justement, je pense que c'est un peu une variation sur le même thème, là, au niveau de l'encadrement, au niveau de l'encadrement parental. Donc, comment est-ce que vous... vous conjuguez cet... cet élargissement-là et la... la capacité de supervision une fois que la... la définition de... de parent est un peu plus large?

• (10 h 40) •

Mme Perreault (Marie-Claude) : Mais le point est que, si le législateur, dans la Loi sur les normes du travail, confère certains avantages avec la définition de «parent» tel que nous le concevons, s'il y a une cohérence législative, les avantages aussi d'être dans une entreprise familiale devraient correspondre à la même notion que nous

retrouvons dans la Loi sur les normes du travail. Alors, c'est une donnée connue, c'est une reconnaissance du législateur de certains bénéfices en lien avec la définition. Donc, tenant ceci pour acquis ou avéré, alors le jeune devrait pouvoir travailler dans l'entreprise familiale avec les mêmes liens de parenté qui confèrent certains bénéfices en vertu de la Loi sur les normes du travail.

La Présidente (Mme D'Amours) : 18 secondes, Mme la députée.

Mme Cadet : C'est terminé. Merci beaucoup.

Mme Perreault (Marie-Claude) : Merci.

M. Blackburn (Karl) : Merci à vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Avant de continuer, est-ce que j'ai le consentement pour que le député de Jean-Lesage remplace le député d'Hochelaga-Maisonneuve temporairement pour une partie de la séance?

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Consentement. Donc, maintenant, je cède la parole au député de Jean-Lesage pour une durée de 4 min 8 s. La parole est à vous.

M. Zanetti : Merci, Mme la Présidente. Alors, merci beaucoup pour votre présentation. J'aurais une question à vous poser par rapport au formulaire que les parents d'enfants de moins de 14 ans qui correspondent aux exceptions, là, d'interdiction de travail doivent remplir. Le projet de loi, actuellement, prévoit que ces formulaires-là vont être tenus dans un registre au sein des entreprises qui engagent ces enfants de moins de 14 ans. Ne pensez-vous pas qu'il serait plus intéressant de garder ces formulaires-là dans un registre à la CNESST pour être capable de faire un suivi par rapport à ce qui se passe sans nécessairement devoir envoyer des inspecteurs, là? On sait qu'il y a beaucoup de règlements à faire appliquer au Québec, puis, souvent, il n'y a pas autant d'inspecteurs ou d'inspectrices qu'on voudrait pour pouvoir assurer le respect de toutes les réglementations. Là, on ajouterait une autre affaire à faire vérifier par du monde. Qu'est-ce que vous pensez de l'idée de faire centraliser ces formulaires-là à la CNESST?

Mme Perreault (Marie-Claude) : Bonjour, M. le député. Alors, dans un premier temps, il y a beaucoup d'obligations imputées aux employeurs, lesquels n'ont pas nécessairement à transmettre des documents écrits aux organismes décideurs. Il y a vraiment beaucoup de réglementation. Je pense que cette obligation-là, pour les employeurs, de... de conserver le formulaire, les employeurs sont de bonne foi. Nous devons tenir pour acquis que les employeurs sont de bonne foi. Et je ne pense pas que la CNESST enverra des inspecteurs sur tout et sur rien. Pour bien connaître le processus à la CNESST, siégeant sur le conseil d'administration, la CNESST va agir en inspection, mais va agir aussi dans le cas de plaintes, et ça, c'est à divers niveaux. Les employeurs n'ont pas à transmettre systématiquement le programme de prévention, par exemple, ou transmettre une déclaration attestant qu'ils sont conformes à la législation. Ils ont des obligations, ils en sont bien conscients. S'il y avait un problème par une plainte, qu'elle soit anonyme, identifiée, par une plainte d'un salarié, d'un syndicat ou voire par... dans le cadre d'une inspection qui peut être tenue au sein d'une entreprise, bien là, à ce moment-là, la question va être adressée.

D'exiger que les employeurs transmettent ça, c'est beaucoup de gestion pour la CNESST elle-même. Et les employeurs vont conserver comme ils ont l'obligation de conserver toutes les informations personnelles des salariés, puis, au besoin, il y aura une vérification. Je ne pense pas que la CNESST va devoir envoyer des inspecteurs pour s'assurer que les employeurs vont respecter les dispositions législatives, parce que les employeurs, de toute façon, veulent se conformer. Et nous serons le messenger aussi pour leur expliquer les tenants et aboutissants et leurs nouvelles obligations.

M. Zanetti : Je comprends votre confiance, là, mais c'est quand même une grosse affirmation, là : Tous les employeurs veulent toujours respecter toutes les règles. Tu sais, je veux dire, la majorité, je peux vous le concéder, mais, si c'était vrai, il n'y aurait pas besoin de faire des lois, il n'y aurait pas besoin de faire des normes, et puis il n'y aurait pas besoin de vérifier rien jamais, puis il n'y aurait jamais de problème. Ça fait que c'est un peu... c'est un peu... Peut-être que c'est candide.

M. Blackburn (Karl) : Mais, si je peux me permettre, M. le député, là, vous étirez l'élastique un peu de l'autre côté, parce que, là, c'est d'attribuer des responsabilités importantes aux employeurs, qui sont le coeur même de notre société. De dire qu'un nombre important d'entre eux seraient plus ou moins soucieux de la santé et sécurité de leurs travailleurs, seraient plus ou moins soucieux de respecter les règles qui nous gouvernent ici, au Québec, seraient plus ou moins soucieux de respecter les lois, c'est de prendre un détour, un raccourci qui m'apparaît dangereux dans le contexte de la discussion que nous avons.

Et vous venez de me piquer vraiment à vif parce que moi-même, je suis un entrepreneur et...

La Présidente (Mme D'Amours) : C'est tout le temps que nous avons, M. Blackburn. Je vais... je vais être obligée de...

M. Blackburn (Karl) : Soyons prudents dans nos commentaires, soyons prudents dans nos commentaires. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci beaucoup. Je... je vous remercie, chers invités, de votre contribution aux travaux de notre commission.

Je suspends des travaux quelques instants pour permettre aux prochains invités de prendre place. Merci.

Mme Perreault (Marie-Claude) : Merci beaucoup. Merci. Au revoir.

M. Blackburn (Karl) : Merci à vous. Au revoir.

(Suspension de la séance à 10 h 46)

(Reprise à 10 h 50)

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous reprenons nos travaux. Je souhaite maintenant la bienvenue à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter puis à commencer votre... votre exposé.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

M. Vincent (François) : Mme la Présidente, M. le ministre, Mmes et MM. les députés, bonjour. Je suis François Vincent, je suis vice-président pour le Québec de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la FCEI. Je suis accompagné, à ma gauche, par Clémence Joly, analyste des politiques, et, à ma droite, par Francis Bérubé, directeur des affaires provinciales, qui ont participé à la rédaction du mémoire, Aïsha Laperrière aussi, elle n'est pas avec nous aujourd'hui, je la remercie et je la salue pour sa contribution.

La FCEI est le plus grand groupe de PME au pays avec 97 000 membres au Canada et 21 000 au Québec. Nous vous remercions grandement de nous recevoir aujourd'hui dans le cadre des consultations du projet de loi n° 19. Ce projet de loi vient baliser le travail des jeunes et fait suite au consensus du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, le CCTM, dont nous avons contribué. Pour notre organisation, il est important de souligner l'importance du dialogue social du CCTM, qui a mené aux grandes orientations, grandes lignes du projet de loi que nous... que vous étudions... que vous étudiez actuellement. La partie patronale, dont nous faisons partie, ainsi que la partie syndicale ont discuté et travaillé longuement afin d'obtenir ledit consensus.

Parmi les éléments clés de ce consensus, notons d'abord l'idée de fond : mettre le bien-être de l'enfant au coeur de la démarche. C'est d'ailleurs dans cet esprit que nous avons formulé nos recommandations puis que nous avons établi notre réflexion pour contribuer à la réflexion et aux travaux de votre commission et le mémoire que nous vous présentons aujourd'hui.

Mais, avant d'entrer dans le vif du sujet, nous croyons qu'il est important de parler de l'enjeu de la pénurie de main-d'oeuvre. Il y a une décennie, rares étaient les voix qui exprimaient des craintes, des appréhensions ou la nécessité de réglementer le travail des jeunes. Bien que certains enjeux entourant le travail des jeunes demeurent, ceux-ci se retrouvent manifestement dans l'espace public en raison de la grave pénurie de main-d'oeuvre, la plus grave de l'histoire contemporaine du Québec, qui a comme impact, pour 72 % des propriétaires de PME et 58 % de leurs employés, de compenser le manque de personnel en travaillant plus d'heures, 48 % des entrepreneurs qui sont contraints à refuser des ventes et des contrats, et nous avons évalué les pertes économiques pour les PME à 11 milliards de dollars. Donc, le gouvernement du Québec doit poursuivre et accentuer ses efforts pour aider les PME à relever la pénurie de main-d'oeuvre, car d'autres effets négatifs mettront de la pression sur notre société si on ne le fait pas.

Maintenant, pour vous aider dans vos travaux de l'étude du projet de loi n° 19, nous vous partageons des données d'un sondage que nous avons effectué en février. C'est une minorité de PME qui ont déjà embauché ou emploient actuellement des jeunes de moins de 16 ans. Donc, c'est vraiment très bas parce qu'il y a le «et/ou». Donc, ce n'est pas 34 % qui sont en emploi, il y en a déjà qui ont embauché, mais on voulait avoir leur opinion sur la démarche puis comment ils étaient impliqués auprès de ces employés-là lorsqu'ils en avaient un dans leur entreprise. Mais de ceux qui ont embauché ou emploient un jeune, c'est 99 % qui affirment que la santé et sécurité de leurs employés sont une priorité absolue, 97 % qui font preuve de proactivité pour s'assurer que le milieu de travail contribue au développement et au bien-être du jeune, 89 % s'informent du succès du parcours et du parcours scolaire de leurs jeunes employés. Donc, le rôle du législateur est crucial pour encadrer le travail des jeunes, mais sans contrecarrer aussi leur réussite.

C'est d'ailleurs ce que la partie patronale avait écrit dans l'avis du CCTM. Je cite la page 15 de l'avis : «Selon le groupe patronal, il existe beaucoup de situations qui doivent être traitées au cas par cas. 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.» Fin de la citation.

C'est ici que la notion des exceptions rentre en ligne de compte. D'ailleurs, ce sont 75 % des dirigeants de PME qui demandent au gouvernement du Québec de prévoir des exceptions à l'interdiction du travail des jeunes. Sur cette question, le projet de loi n° 19 prend la bonne direction, mais, comme tout projet de loi, il est possible de l'améliorer.

D'abord, il faut parler des entreprises familiales. Parmi les exceptions déjà inscrites sont incluses les entreprises familiales de moins de 10 employés. Mais pourquoi cette limite de 10 employés, Mme la Présidente? Certaines entreprises embauchent plusieurs employés à temps partiel, comme on l'a entendu juste avant nous. Pour une courte période de temps, ils peuvent passer sous... au-dessus du seuil établi, mais, dans les faits, avoir trois ou quatre employés quotidiennement dans les activités de leur entreprise. Le travail en entreprise familiale stimule l'entrepreneuriat, le sens des responsabilités et la relève d'une activité qui forge des liens au sein d'une même famille. Puis que se passerait-il pour une entreprise qui est sous le seuil pour une partie de ses enfants puis, après, ça dépasse le seuil des employés, puis ne pourra pas avoir le même... le même apport de ses enfants au sein de son entreprise? Selon la FCEI, la logique est la même, et la notion du nombre d'employés devrait être retirée pour ouvrir cette exception à toutes les entreprises familiales québécoises.

Il y a d'autres exceptions à l'article 13. Par exemple, on y retrouve le droit de travailler dans un camp de vacances, de livrer des journaux, de travailler sur un plateau de tournage. On pourrait se demander quels risques différencient ces travaux comparativement à déchirer un papier à l'entrée d'un cinéma, à servir un cornet de crème glacée, à placer des canettes dans l'allée d'une épicerie ou à débarrasser les tables d'un restaurant. Car, oui, il est possible que, pour certains jeunes, quelques heures de travail à très faible risque durant les vacances d'été pourraient contribuer de façon extrêmement positive à leur développement.

Nous nous sommes donc posé la question à savoir comment régir le processus des cas exceptionnels. Enfin, comment trouver les bonnes balises pour justement ne pas déconstruire ce qu'on vise à créer avec ce projet de loi? C'est alors qu'on est revenus au principe même, dans notre réflexion, du... de mettre le bien-être de l'enfant au centre de notre réflexion puis de déterminer quels étaient les acteurs habilités à prendre de telles décisions plutôt que de partir sur une notion de risque puis dire : Bien, vous devriez ajouter cette entreprise, ce secteur. Non, vraiment, qu'est-ce qui est bon pour l'enfant puis qui est le mieux placé pour être capable de prendre une décision pour le protéger puis aider à son développement?

Donc, on vous soumet trois scénarios que vous pourrez débattre puis intégrer ou pas intégrer, c'est votre rôle de parlementaires de le faire : envisager des dérogations sur la base d'un avis professionnel de la santé, un psychiatre, un psychologue ou une infirmière, qui suivrait l'enfant en particulier; envisager peut-être une dérogation sous l'avis favorable déterminé par un établissement scolaire fréquenté par l'enfant, conjointement avec l'accord de l'autorité parentale; puis il y avait, troisième scénario, peut-être envisager l'établissement d'un comité de régions composé d'intervenants qui sont aptes à prendre une décision, qui se rajouterait, justement, là, pour justement être sûr.

Nous reconnaissons les compétences des professionnels qui oeuvrent dans nos écoles, nos services de santé, nos services sociaux et en les consultant sur le bienfait ou non d'une entrée plus précoce sur le marché du travail. Mme la Présidente, ces professionnels, ce ne sont pas juste une paire de bras, nous pensons qu'ils ont à coeur le bien-être de nos enfants dont ils font le suivi. Il en va de même pour de nombreux professionnels de la santé, que ce soit un médecin, une médecin ou un psychologue. Aussi, les représentants des établissements scolaires permettraient de garder le focus sur la réussite scolaire des jeunes. Évidemment, les parents doivent aussi être impliqués dans le processus, parce qu'on en parlait juste avant aussi, là, on ne pense pas que la majorité des parents prennent des décisions dans le but — ...

Une voix : ...

M. Vincent (François) : ...une minute — dans le but d'aider le développement de nos enfants.

Pour parler de l'article 16, maintenant, ça va obliger les employeurs à licencier les employés de moins de 14 ans 30 jours après la sanction, des enfants qui sont... des jeunes qui sont déjà en emploi. Selon l'analyse d'impact réglementaire, cela représentera près de 90 000 jeunes qui vont être licenciés. Nous comprenons qu'il y a une nouvelle limite qui est établie, mais ces derniers sont déjà en emploi, ont déjà leur routine, ont leurs amis au travail, ont leur argent de poche. Puis là l'État, par l'intermédiaire de l'employeur, là, va leur dire qu'ils ne peuvent pas faire ce qu'ils faisaient avant. Et, pour certains, ce sera même fait quelques jours avant d'atteindre le 14 ans. Ces milliers de jeunes vont se faire montrer la porte, ce sont les mêmes qui n'ont pas pu pratiquer le sport ou voir leurs amis pendant une période de deux ans à cause de la pandémie. Mais quelles seront les répercussions sur la perception de ces jeunes, sur leur épanouissement, sur la définition de comment ils sont perçus dans la société? C'est pourquoi on leur demande... juste pour eux, de faire un processus de dérogation. Donc, ils auront la responsabilité de demander une dérogation. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci. Nous avons fait notre 10 minutes. Maintenant, je suis prête à entendre le ministre pour une première période d'échange de 16 min 30 s. M. le ministre, la parole est à vous.

• (11 heures) •

M. Boulet : Oui. Merci, Mme la Présidente.

Des voix : ...

M. Boulet : D'abord, merci, M. Vincent, et à toute votre équipe, là. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante est estimée et a contribué, comme les autres membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre,

à soumettre des recommandations à mon attention le 8 décembre dernier. Et j'étais fier que la FCEI fasse partie du consensus et que la FCEI reconnaisse la nécessité d'agir pour mieux encadrer le travail des enfants, que la FCEI reconnaisse l'importance de la santé et sécurité des enfants ou des jeunes en milieu de travail. D'ailleurs, votre statistique, elle est remarquable : 99 % des 87 000 membres se disent préoccupés par la santé, sécurité. Moi, je vois ça tout le temps des deux côtés. Donc, il y a 1 %, à peu près 870 membres, qui ont dit que ce n'était pas nécessairement... Et moi, je veux que tous les employeurs, tu sais... Puis je rappellerai le propos de Churchill : Il faut faire le maximum. Il faut faire tout ce qui est mieux pour le bien-être. Parce que j'aime bien votre concept du bien-être des enfants, mais le bien-être des enfants, ça passe par leur sécurité puis leur intégrité, notamment psychologique, et aussi leur persévérance scolaire. Si on veut que le Québec de demain soit prospère, je le répète, je l'ai dit en remarques préliminaires, il faut d'abord compter sur notre jeunesse, et c'est une économie qui s'appuie beaucoup sur la connaissance et la poursuite du parcours académique. Elle est vraiment essentielle.

Puis que vous ayez... que la FCEI ait participé aussi au consensus sur le 14 ans, bien, tu sais, à partir du moment où tu interdis en bas de 14 ans, il faut que ça entre en vigueur à un moment donné. Puis, tu sais, ce qu'on a prévu dans le projet de loi, c'est quand même la période tampon de 30 jours suivant la sanction et c'est la durée des préavis qui sont, par ailleurs, prévus dans la Loi sur les normes du travail. Donc, il y a un potentiel d'un 30 jours suivant la date de sanction et d'un trois semaines additionnelles avant que ça soit effectif. Mais il faut que ce soit effectif un jour ou l'autre. On ne peut pas dire : On interdit, mais on dilue tellement l'interdiction en retardant l'entrée en vigueur, puis, pendant cette période-là additionnelle, bien, il va y avoir un accident de travail de trop, puis il va y avoir un impact de trop sur la santé mentale de nos... Je vous dis, moi, c'est mon approche.

Évidemment, je vais travailler avec les partis de l'opposition, mais c'est important de mentionner que je suis aussi de ceux et celles qui croient aux bénéfices du travail. Pour un jeune, c'est l'estime de soi, l'acquisition de compétences, la valorisation. Et on voit, dans l'étude, d'ailleurs, qui a été faite en 2016-2017 sur la santé des jeunes du secondaire, que, jusqu'à un certain nombre d'heures, c'est même positif. Le niveau d'assiduité scolaire ou de réussite scolaire est plus important chez ceux qui travaillent que chez ceux qui ne travaillent pas. Mais, à partir d'un certain niveau, là, il y a un inversement de tendance, vous le savez, et là c'est le sommeil, la concentration, la fatigue, la détresse. Moi, quand on me dit que 40 %, ça, c'est l'étude plus récente du Dre Mélissa Généreux, des jeunes de secondaire I et II qui vivent des symptômes d'anxiété et que 20 % travaillent plus de 15 heures, c'est des phénomènes sociaux qui doivent nous préoccuper.

Ça fait que c'est important pour moi de redire l'importance que le travail a et comporte. Puis, constamment, il faut que les parents continuent d'assumer leurs responsabilités. Puis, je l'ai mentionné, avec le formulaire, ça a raffermi l'engagement des parents. Avec le maximum de 17 et de 10 heures, ça a raffermi aussi la capacité des parents de consentir de manière libre et éclairée. Et donc c'est ces raisons-là qui nous incitent à respecter ce consensus-là, puis, encore une fois, je vous en remercie.

Le 10, c'est important que les exceptions ne dénaturent pas l'objet de l'interdiction. Puis, à moins de 10, c'est généralement une organisation qui... qui est véritablement la prolongation de la vie familiale. Je le répète, c'est des casse-croûte, c'est des dépanneurs, c'est des crémiers, c'est des petits restaurants, c'est des petites entreprises agricoles familiales. Et il faut faire attention aux impacts, là, légaux découlant de la discrimination fondée sur l'état civil. Plus on élargit la notion d'entreprise familiale, plus il y a un risque d'atteinte à des droits fondamentaux découlant de l'état civil. Je parle beaucoup, là, François, mais j'aimerais ça vous entendre sur vos trois points. Parce que, pour moi, là, une loi comme ça, là, il faut que ce soit simple. Si on rentre dans des dérogations, on donne un niveau de complexité qui ampute la capacité de la CNESST de s'assurer d'une bonne application. D'abord, le premier point, dérogation sur avis de professionnel, pouvez-vous me donner un exemple concret? J'aimerais ça, sur ce premier élément là, que vous me donniez un exemple concret d'un avis d'un professionnel.

M. Vincent (François) : ...bon, M. le ministre, d'un avis d'un professionnel. Exemple, j'ai un enfant qui est suivi par un psychologue, il a des idées noires, il a un manque de motivation, puis lui faire faire des petites tâches fait en sorte qu'il peut être intéressé, il peut être rattaché au monde. Et là le psychologue, il dit : Bien, lui, ça pourrait être intéressant de lui donner cette voie-là. On ne veut pas ouvrir la porte de garage parce qu'on ferme la porte d'entrée, M. le ministre. On veut justement que ça soit simple puis éviter qu'on rentre dans un dédale puis dans un nombre supergrand d'exceptions. Pourquoi, au Renaissance, un enfant va pouvoir aller travailler? Parce que c'est un organisme à but non lucratif? Mais il ne pourra pas aller à l'épicerie d'en face. Pourquoi? Elle est où, la logique, là?

Donc, nous, on s'est dit : On va essayer de construire une logique qui va protéger l'enfant puis trouver les personnes qui vont être capables de donner une bonne recommandation pour celui ou celle qui est prêt. Ça se peut qu'il y ait un Dr Doogie qui existe au Québec. Il faudrait lui donner la possibilité de pouvoir aller s'éclorer par rapport à où il est rendu. Donc, nous, c'est vraiment dans cette optique... dans cette optique-là qu'on le fait, mettre des verrous pour créer un processus qui va être fait au bien-être de l'enfant, pas pour satisfaire notre membership qui aimerait ça avoir... qui aimerait ça ne pas voir l'État gérer dans la relation entre le parent, et l'enfant, et l'entreprise.

Puis je peux vous dire, là, qu'on a fait un bon pas, là. Je ne sais pas si vous regardez dans l'histoire de la FCEI jusqu'à quel point on est allé demander quelque chose d'aussi précis, mais on a pris un grand leadership ici parce qu'on croit au CCTM, on croit au dialogue avec les syndicats, on croit à la possibilité de pouvoir établir les bonnes balises pour notre société. Mais maintenant on pense que c'est perfectible.

Si je peux répondre aux différents éléments, je ne prendrai pas trop... tant de temps que ça, M. le ministre. Le 1 %, quand on prend la marge d'erreur, là, c'est 100 %. Quand on est 99 %, là, dans une réponse de sondage, c'est à peu près ça.

M. Boulet : ...information. Donc, c'est 100 %.

M. Vincent (François) : L'entrée en vigueur, on ne demande pas une dérogation pour tous les enfants, on demande la possibilité à ceux qui sont déjà en emploi de pouvoir faire la demande. Puis, si j'ai un enfant de 13 ans et demi, là, qui va recevoir son licenciement, mettons, le 14 avril, puis que finalement sa fête de 14 ans est le 18 avril, bien, il va pouvoir faire une demande de dérogation. C'est juste du gros bon sens. On ne demande pas à tous les enfants, on demande ceux qui sont là, là, puis qui ont vécu des chocs assez importants, là, dans leur période d'enfance, où on construit notre définition de ce qu'est la société puis est-ce que je suis inclus là-dedans, puis là on va... on pourrait, tu sais, faire briser 90 000 rêves, là. Donc, c'est pour ça qu'on... qu'on le soumet comme recommandation aujourd'hui.

• (11 h 10) •

M. Boulet : Deux éléments. La dérogation, là, on entre dans une voie qui individualise le projet de loi. Tu sais, on a un enjeu de société. Il faut, dans cette loi-là, s'assurer qu'il y ait une protection équitable à l'égard de tous les enfants. Et, si je ne m'abuse, la FCEI a quand même adhéré au consensus de 14 ans. Il faut que le 14 ans ait un impact. Je le sais que le 13 ans et demi va être impacté, mais, inévitablement, quand on met la barre à quelque part, il faut que ça ait une retombée. En Ontario, c'est 14 ans. En Colombie-Britannique, c'est 16 ans. Dans d'autres provinces, les âges varient. Mais il faut, pour que ce soit une saine application, qu'on tienne compte des réalités.

Puis, quand vous dites sur dérogation sur un avis de professionnel, tous les professionnels, toutes les études puis les sondages, parce que vous référez à votre sondage aussi, fréquemment, à la FCEI, sont à l'effet qu'à partir de la 16e heure il y a un impact sur tous les éléments que je mentionnais plus tôt : la fatigue, l'anxiété, le stress, la détresse psychologique, la concentration, le sommeil. Puis souvent je dis : Il ne faut pas rien que penser aux réclamations pour accident de travail, parce qu'il y en a beaucoup, d'enfants qui ne réclament pas, qui décident de laisser leur emploi ou qui ne font pas de réclamation ou il y a beaucoup d'enfants qui ont des impacts et qui ne sont pas documentés. C'est pour ça que le sondage du Dre Mélissa Généreux et son groupe de l'Université de Sherbrooke, je le trouve percutant. Quand on dit que 40 % des jeunes de secondaire I et II ont des symptômes d'anxiété. Ça fait que, moi, c'est dans l'approche, M. Vincent, de garder ça simple. Puis le 10, le moins de 10, c'est simple d'application dans notre projet de loi, c'est au moment où le jeune travaille. Donc, c'est sûr que ça requiert une certaine prévisibilité, des éléments de gestion pour l'entreprise, mais elle le sait qu'elle compte moins de 10.

J'aimerais ça vous amener sur... Parce que je pense que je vais manquer de temps, là, mais c'est la troisième dérogation ou troisième élément, vous référez à des comités régionaux. Quel est le but puis comment ça fonctionnerait, ces comités-là, M. Vincent?

M. Vincent (François) : L'idée, c'est de mettre un «layer», excusez l'expression, là, une couche supplémentaire. Donc, le comité, ça pourrait être quelqu'un de l'association, la présidence scolaire, un professionnel de la santé pédiatrique, une personne de la CNESST, puis, ensuite de ça, bien, ils reçoivent les demandes de dérogation et jugent si c'est pertinent ou pas. Donc, ça prend un effort important. Le message, là, il est clair : 14 ans, fini. Mais, ensuite de ça... Mais il y a quand même une section d'exception, M. le ministre, là, dans votre projet de loi. Puis dans la recommandation du CCTM, là, c'est marqué aussi qu'il... La notion d'exception se retrouve, là.

Nous, on a vraiment voulu savoir ici, là... On est sorti de la boîte pour trouver une façon de mieux protéger l'enfant possible, mais de... mais de ne pas, d'une certaine façon... S'il y en a un qui... qui... que c'est bien pour lui, comme vous disiez, parce que c'est pour son estime de soi, pour sa valorisation, pour la question de compétences, jusqu'à un certain nombre d'heures, c'est positif, là, puis là je vous cite, M. le ministre. Bien, on a essayé de trouver... d'avoir une réflexion, de prendre la meilleure décision possible, là, c'est vous autres qui êtes assis ici, nous autres, on est assis là... On a vraiment voulu, c'est ça, essayer de mettre l'enfant au sein... au sein de la réflexion sur...

La Colombie-Britannique, il y a la possibilité d'aller chercher des licences pour aller en bas du 16 ans. Bien, donc, on dit, c'est 16, mais ce n'est pas 16. Sur la notion des 10 employés, vous avez référé tantôt, avec les intervenants précédents, à l'équité salariale. Ça, on parle d'un fardeau administratif et réglementaire. On a mis... L'État a émis à 10 parce que le fardeau est inversement proportionnel à la grandeur de l'entreprise. Donc, on se dit, on ne va pas demander à une entreprise d'avoir un fardeau supplémentaire, parce que c'est trop gros pour elle. Puis le coût de la paperasse, c'est important pour l'État, puis d'aider les petites entreprises. Là, on parle d'un concept de pouvoir intégrer ses propres enfants à l'entreprise familiale. Puis, parce que ton entreprise a grossi, bien, «sorry buddy», toi, tu ne peux plus parce, bien, tu es rendu à 11 employés.

M. Boulet : Oui, effectivement, l'âge en Colombie-Britannique, M. Vincent, c'est 16 ans, mais ils prévoient, dans leur loi, la possibilité de faire travailler des personnes entre 13 et 16 ans dans des activités qui sont déjà définies et comme étant à risque faible pour la santé, sécurité, intégrité psychologique des jeunes. Puis je comprends votre approche des comités régionaux puis je trouve que c'est un... c'est un bel exercice de voir comment on peut accommoder puis coller à la réalité du jeune.

Et je ne dis pas que la Loi sur l'équité salariale a été notre unité de mesure, je dis simplement qu'on a consulté puis on a eu des discussions. Puis, en bas de 10, c'est des organisations suffisamment conviviales pour s'assurer qu'il y a une gestion, qu'il y a un engagement, qu'il y a une implication parentale et pour éviter aussi que les grandes organisations, qui sont beaucoup plus éparpillées, puissent bénéficier d'une exception. Puis il faut que l'exception soit la plus... Les exceptions sont là pour s'interpréter restrictivement, hein, vous le savez, M. Vincent, puis il faut s'assurer que l'exception ne dénature pas l'interdiction.

Puis je reviens sur mon point. Moi, j'apprécie que vous ayez adhéré à ce consensus-là de 14 ans. Puis, sur la notion de licenciement, bien, vous le savez, hein, il y a des entreprises qui font des licenciements, puis les jeunes

vont bénéficier exactement des mêmes droits, des mêmes bénéfices que n'importe quel travailleur québécois en vertu de nos lois en ce qui concerne le délai puis l'indemnité à payer en cas de terminaison d'emploi.

La Présidente (Mme D'Amours) : 30 secondes.

M. Vincent (François) : Pour la réponse?

La Présidente (Mme D'Amours) : ...

M. Vincent (François) : Une précision que Francis m'a rapportée, là, on ne touche pas à la notion des heures, là. C'est... Quand on formule le processus de... Tu sais, ce n'est pas pour qu'ils puissent faire 72 heures semaine, là, ce n'est vraiment pas ça, c'est pour leur donner la possibilité de peut-être y aller avant, là. Admettons, ça pourrait être un jeune que sa fête tombe en septembre, puis tous ses amis vont faire du travail d'été, mais lui, il va être pris à jouer au Nintendo dans le sous-sol parce qu'il ne pourra...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci Beaucoup, M. Vincent. Le temps étant maintenant écoulé, nous passons maintenant au groupe d'opposition officiel, la députée de Bourassa-Sauvé, pour une période de 12 min 23 s.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Et, merci, M. Vincent ainsi que toute l'équipe du FCEI d'être avec nous aujourd'hui.

D'emblée, je reviens un peu sur vos commentaires lors de votre exposé de 10 minutes. Concernant la pénurie de main-d'oeuvre, je vous dirais que nous sommes vraisemblablement à la même place par rapport à une problématique extrêmement, extrêmement importante au sein de l'économie québécoise pour laquelle peu d'actions ont été mises sur pied. Et, à mon sens, et je l'ai mentionné dans mes propres remarques préliminaires, l'absence de mesures probantes et de mesures significatives pour endiguer la problématique des raretés de main-d'oeuvre au sein de l'économie québécoise nous mène à la problématique d'aujourd'hui, ce qui nous pousse à encadrer, et à juste titre, le travail des enfants. Donc, merci d'avoir... de l'avoir de nouveau mentionné lors de votre approche.

Et également je constate, à la lumière, là, du mémoire, là, que vous avez déposé un peu plus tôt aujourd'hui, que... D'emblée, je pense que, pour les éléments généraux... soient ceux qui se retrouvent au sein du consensus du CCTM, donc que vous continuez d'y souscrire et que même que les commentaires des membres de la... de la FCEI, là, qui se retrouvent de façon anecdotique à la fin du mémoire, continuent même d'être dans ce sens, donc, où l'on voit des commentaires qui ne... qui ne souhaitent pas aller en deçà du seuil de l'âge de 14 ans et qui souscrivent tous à la limite du nombre d'heures établi pour la santé et sécurité des jeunes, évidemment, pour la priorisation de la réussite académique et la prévention du décrochage scolaire.

J'irais peut-être de façon plus précise, de mon côté, au niveau de votre section *Analyse et recommandations* dans votre mémoire, y aller peut-être recommandation par recommandation, en commençant par la première, où vous nous demandez de reporter l'entrée en vigueur des articles relatifs à la prévention en milieu de travail à des fins de documentation. Donc, j'aimerais peut-être vous laisser... vous laisser, plutôt, décliner cette recommandation-ci pour... pour mieux comprendre, là, ce qui justifierait le... votre demande de report.

M. Vincent (François) : On voulait vraiment s'assurer que l'information soit disponible puis qu'on accompagne les entrepreneurs si on doit définir quels sont les risques différents, quels sont-ils, ces risques-là, comment je peux agir. Donc, c'est vraiment dans une optique d'accompagnement des entreprises, pour faire ce qui est le mieux pour protéger la clientèle, les personnes visées.

• (11 h 20) •

M. Bérubé (Francis) : ...rajouter, par exemple, la CNESST, là, dans... au niveau de la nouvelle Loi sur la santé et sécurité, développe toutes sortes d'outils par rapport aux nouveaux éléments qui sont considérés. Donc, ça permet aux entrepreneurs, en fait, de bien s'arrimer à la réglementation. Un des éléments qui est sorti, au niveau du... de l'avis du CCTM, c'est l'absence de données concrètes sur la situation du travail des enfants. Donc, on pense que l'essentiel des PME non plus ne sont pas mieux informées nécessairement que le législateur l'était ou... durant les consultations qu'on a eues. Donc, il y a une nécessité de documenter cet enjeu-là. Ce qu'on dit, ce n'est pas de ne pas mettre en vigueur ces articles-là, mais c'est de donner les outils puis les informations nécessaires aux entrepreneurs pour qu'ils puissent s'arrimer à cette... à cette nouvelle obligation-là, parce que les informations actuelles sont très fragmentaires. Donc, demain matin, tu sais, identifier c'est quoi, un risque pour un moins de 16 ans, la commission, la CNESST pourrait faire un travail de fond pour outiller les employeurs par rapport à cet élément-là.

Mme Cadet : Donc, essentiellement, donc, de mieux comprendre ce qui constituerait un risque, que ce soit plus délimité, c'est ce que vous... c'est ce que... c'est ce que vous voulez dire?

M. Bérubé (Francis) : Oui. Exactement, oui.

Mme Cadet : Parfait. Merci. Ensuite, je reviendrais peut-être sur la question... pardon, la question suivante, à la page 10 de votre mémoire, puis vous l'avez mentionné, donc, dans le... bon, le groupe... Lors, là, des échanges avec les groupes précédents, on a longuement parlé de la question des restrictions, là, relatives aux entreprises

comprenant moins de 10 employés. Et nous... Et nous nous sommes attardés, là, sur la question de la supervision parentale. Évidemment, donc, ici, vous exprimez certaines réserves au niveau de ces restrictions-ci. Bon, vous donnez quelques cas de figure fictifs et notamment, donc, des exemples au niveau de l'embauche d'employés à temps partiel, considérant le... à des fins, là, de... de mieux voir, là, comment est-ce que c'est... nous pourrions, donc, effectuer notre travail, là, d'une manière réaliste. De votre côté, comment, donc... Par exemple, donc, si les restrictions, donc, étaient maintenues pour un nombre fixe d'employés, comment comptabiliseriez-vous la question du temps partiel, là, que vous mettez en oeuvre ici?

M. Vincent (François) : Bien, je reprendrais peut-être la réflexion ou la recommandation du ministre de faire ça simple, compréhensible. C'est pour ça qu'on demande d'enlever seulement le 10 employés. Donc, ça, c'est ce qui est le plus simple. Ça ne va pas toucher les entreprises saisonnières. Puis on n'est pas les seuls à demander cela, là. On était là, on est arrivé en avance, puis on a vu le Conseil du patronat du Québec en faire sa demande. Je lisais mon fil de presse ce matin puis j'ai vu que la Fédération des chambres de commerce du Québec le demandait également. Puis, nous, ça fait partie d'une des recommandations qu'on a. Donc, on trouve que ça devient complexe puis ça peut créer certaines problématiques pour une entreprise familiale et sa relève. Donc, on a dit : C'est quoi, la solution plus simple? Bien, ce serait biffer «10 employés» dans le projet de loi.

M. Bérubé (Francis) : Je peux peut-être... Je peux peut-être ajouter. Bien, tu sais, entre, je ne sais pas, moi, dans une entreprise dans le domaine de la construction, un des enfants, des jeunes, vient aider à la comptabilité. Que l'entreprise ait 10 ou 12 employés, si la personne travaille dans le bureau avec ses parents puis à classer des dossiers, je veux dire, fondamentalement, il n'y a aucune différence. Le principe, c'est... En fait, c'est un... c'est un principe si... Si un employeur avec son enfant veut l'initier un peu à son activité, l'amène avec lui travailler quelques heures, je veux dire qu'il y ait 15, 20 ou 30 employés, fondamentalement, ça ne change absolument rien pour nous.

Mme Cadet : Le groupe précédent, le Conseil du patronat, nous suggérait d'adopter la notion de parent qui est prévue à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail. Dans votre mémoire à vous, vous souhaitez également élargir la question du lien de parenté, mais vous... vous établissez ça. Donc, il y a une question de degré, deuxième, troisième, quatrième degré. Comment est-ce que vous, vous êtes... En fait, est-ce que vous aviez d'une certaine base, là, pour... pour établir ce lien-là? Puis est-ce que vous avez des données aussi, là, pour ce qui est de la composition des entreprises familiales, qui soient arrimées à cette recommandation?

M. Vincent (François) : Bien, nous, on voulait trouver une façon, peut-être, de donner des expériences l'été. Puis on s'est basé... C'est parti d'une expérience personnelle. Moi, j'ai passé toute mon enfance à aller à Sainte-Séraphine travailler sur une ferme laitière. J'étais... Je me levais à 5 h 30 du matin, j'allais avec mes cousins chercher les vaches dans le champ, parce que, dans le temps-là, ils sortaient. Ensuite, on nettoyait les enclos, on nourrissait les veaux, on allait chercher les oeufs. Je n'étais pas là-bas à manger du popcorn puis à les regarder faire, là, je le faisais avec eux. Puis on s'est dit : Bien, comment on peut faire pour retrouver ça, tu sais, puis d'avoir l'encadrement familial quand même, mais donner une expérience? Ça fait que c'est pour ça qu'on a soumis ça. Mais on laisse ça à votre... à votre discrétion, là, on voulait juste trouver une possibilité d'avoir des expériences, dans une famille, qui peuvent être formatrices.

Mme Cadet : Et, dans ce cas-ci, donc, avec cet élargissement-là, donc, comment est-ce que vous... comment est-ce que vous conjuguez cette demande avec le principe dans... le type d'encadrement parental, d'encadrement familial?

M. Vincent (François) : Bien, quand tu t'en vas chez ton parent, tu sais... Tu sais, ce n'est pas parce que tes parents qui... ne sont pas là que tu ne suis pas les... les consignes, là.

M. Bérubé (Francis) : Ça peut être, par exemple, si... si c'est ton oncle, en fait, là. Mais, moi-même, j'ai eu le même exemple, là, parce qu'à 12, 13 ans, j'allais... j'allais faire les foins sur la ferme du cousin à mon père, mais, tu sais, essentiellement, il était... il supervisait, mais... Mais c'est ça, tu sais, l'idée, c'est d'avoir un lien avec une autorité, là, qui peut... qui est présente, naturellement, un adulte, là, qui fait... qui est là. Moi, à l'époque, mon père était également présent, là, mais, ultimement, l'idée, c'est de ne pas empêcher ce genre d'activité là quand on est dans de la famille, en fait.

Mme Cadet : Merci. Puis j'aimerais aussi, donc, vous entendre, à la page 12 du mémoire, donc là... donc on a les différents scénarios, là, que vous proposez puis qu'on... Donc, on voit un peu, donc, les questions qui ont déjà été posées, là, par le ministre au niveau des demandes de dérogations et les... sur la base d'avis de professionnels de la santé. Vous soulignez aussi que les autres provinces canadiennes autorisent l'obtention d'un permis spécifique. Ici, pourriez-vous... Pourriez-vous développer, là, l'espèce de parallèle que vous souhaitez...

M. Vincent (François) : On faisait référence à la Colombie-Britannique puis aux travaux légers, d'une certaine façon, ou à faible risque. Mais, ensuite de ça, on s'est dit : Est-ce qu'on parle dans une notion de faible risque? Qu'est-ce que le faible risque? Est-ce qu'on ajoute des secteurs? Non, on va... On va revenir au concept de mettre l'enfant, le bien-être de l'enfant, son développement, sa réussite scolaire, son épanouissement au centre de notre

réflexion puis bâtir notre recommandation puis vous alimenter avec ça. C'est vraiment... C'était vraiment... C'est vraiment ça.

M. Bérubé (Francis) : Tu sais, si on résume, là, très simplement, là, dans le fond, là, tu sais, puis... Puis moi, j'ai même un exemple personnel. Je ne l'ai pas raconté tantôt au ministre, mais... Mais, moi... Moi, j'ai... Moi, personnellement, j'ai un enfant de 13 ans pour qui c'est bénéfique. Donc, en fait, bien, par rapport avec un... un suivi en santé. Donc, c'est une des recommandations de peut-être faire quelques heures. Donc, c'est... c'est bénéfique pour son... son développement, mais des... des... des cas, je veux dire... Ultimement, l'idée, c'est juste d'avoir un processus d'exception si un professionnel de la santé ou un professeur puis l'autorité parentale, on met au centre les personnes qui ont vraiment à coeur le bien-être de l'enfant. Donc, on veut... on ne va pas chercher différentes exceptions. On dit : Il y a un processus. Quand on est convaincu que c'est au bénéfice de l'enfant de travailler quelques heures par semaine, là, bien, ouvrons la porte, en fait, pour cette possibilité-là, tout simplement.

La Présidente (Mme D'Amours) : Il vous reste une minute, Mme la députée.

Mme Cadet : Oui. Moi, c'est complet. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je cède maintenant la parole au député de Jean-Lesage pour une période de 4 min 8 s. La parole est à vous.

M. Zanetti : Merci, Mme la Présidente. Il y a certains intervenants, dans le cadre de... déjà, de ce projet de loi là, qui ont dit, par exemple, qu'on devrait mettre plus d'exceptions à l'interdiction du travail pour les jeunes, notamment pour le secteur de la restauration. Alors, je veux savoir votre point de vue par rapport à ça. Est-ce que vous seriez d'accord avec un élargissement de ces exceptions-là au secteur de la restauration?

M. Vincent (François) : Bien, là-dessus, on vous inviterait vraiment à écouter les différents secteurs visés qui vont probablement avoir aussi des exemples quant à ce qui a été décidé dans l'article du... du... du projet de loi. Puis ça aurait pu être une avenue aussi de juste faire un article comme quoi il allait y avoir des exceptions puis redécider ensuite en processus de Gazette officielle avec un 45 jours. Mais là il y a des exemples. Donc, c'est sûr que ces... que ces... que ces entrepreneurs-là ou ces représentants-là vont le demander. Et je ne vous cacherai pas que... que... que, nous, dans notre membership ou même dans notre couleur organisationnelle, demander de réglementer, ça ne fait pas partie... ce n'est pas... ça sort un peu de notre nature organisationnelle puis c'est pour ça qu'on... qu'on a... qu'on a voulu mettre l'enfant au centre du processus, parce que l'idée, ce n'est pas... L'idée, selon nous, ce n'était pas de... bien, il faut trouver la possibilité que les enfants aillent travailler dans tous les secteurs, c'est qu'est-ce qui est bon pour l'enfant à ce moment-là puis comment on peut trouver les meilleurs critères pour, oui, réglementer puis dire : Au Québec, c'est 14, puis il y a certaines exceptions, mais les exceptions, c'est... c'est... il faut vraiment que ça soit fondé, appuyé par... par des professionnels de la santé, par le secteur éducatif pour justement trouver les meilleures voies pour le succès. Moi, j'ai quatre enfants. Toi, tu en as quatre aussi, et il en a un. On a rédigé ce mémoire-là aussi dans une option de trouver la meilleure façon pour que notre prochaine génération soit épanouie puis, en même temps, puis... puis vous outiller à faire une belle réflexion.

• (11 h 30) •

C'est un gros projet de loi. Il y a beaucoup de monde qui écoute. C'est un gros changement, mais maintenant on s'est dit qu'en mettant l'enfant puis son bien-être au centre de la réflexion on pouvait ouvrir la porte, d'une certaine façon, aux exceptions, mais ne pas faire un bar ouvert. Vraiment de faire quelque chose selon ce qui est bon pour le jeune. Puis ça revient aussi à ça, l'idée des 90 000 licenciements, c'est parce qu'eux autres, ils l'ont vécu, déjà, leur expérience, ils ont peut-être leur réseau d'amis, ils ont vécu deux ans de pandémie à ne pas pouvoir faire de sport professionnel, puis on s'est dit : Ça va être quoi, leur... leur réaction? Tu sais, on dit qu'on peut vivre des impacts négatifs du service à la clientèle au travail, qu'il va y avoir un choc, un choc psychologique, puis ça va être quoi, le choc psychologique de ces jeunes-là? Donc, ce n'était pas pour tous les jeunes, c'est vraiment juste ceux qui sont déjà là. Donc, on a vraiment essayé de sortir de la boîte puis vous outiller à avoir la meilleure réflexion possible, parce que c'est ça que... on a foi en l'institution puis en vous pour prendre la meilleure décision pour nos jeunes.

La Présidente (Mme D'Amours) : Deux minutes.

M. Zanetti : Ah! deux minutes?

La Présidente (Mme D'Amours) : Oui.

M. Zanetti : OK, parfait. Tout à l'heure, il y avait... j'étais content de voir le ministre réagir de la même façon que moi par rapport au sondage sur les 99 % des membres que vous représentez qui trouvent... qui sont très préoccupés par rapport à la santé et sécurité au travail. Puis là on se disait, bien, ça veut dire qu'il y en a 1 % qui le sont plus ou moins, préoccupés ou pas tant que ça, puis j'étais content de voir notre ministre du Travail réagir à ça. Puis je me suis dit peut-être qu'il serait intéressé aussi à avoir des noms, s'il y en a peut-être à peu près 800, je ne sais pas si vous pourriez nous les communiquer, en tant que bon citoyen corporatif.

M. Vincent (François) : Oui, oui, oui.

M. Zanetti : Au ministre, là, pas à moi, je veux dire, c'est la responsabilité du ministre, là.

M. Vincent (François) : Oui, puis c'est probablement à cause de la formulation du libellé. C'est : «La santé et sécurité de nos employés sont notre priorité absolue», donc la priorité absolue, alors probablement qu'il y en a un qui a écrit... qui a répondu «ne sait pas» ou «non», parce que, oui, c'est dans mes plus hautes priorités, mais ce n'est pas ma priorité absolue. Puis on a vraiment mis ce mot-là parce qu'on voulait avoir un... excusez-moi l'anglicisme, un «statement» les plus forts par rapport à ça. Ça fait que moi, je suis persuadé que le 1 %, qui est la marge d'erreur, en bas de la marge d'erreur, la marge d'erreur est de 4,4 %, ça fait que 1 % sur 4,4 %, c'est quand même bon, c'est probablement pour cette raison-là qu'il a répondu. Puis on peut essayer de trouver les réponses puis vous donner les noms puis vous mettre en communication, ça me ferait plaisir.

M. Zanetti : Bien, moi, je trouverais ça très intéressant, effectivement, je suis content de voir votre ouverture. Je suis persuadé que le ministre du Travail va faire un très bon usage de cette information-là pour protéger la jeunesse québécoise. Et je vous remercie, Mme la Présidente, c'est toutes les questions que j'avais.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Donc, je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission.

Je suspends les travaux quelques instants afin de permettre aux prochains invités de prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 11 h 34)

(Reprise à 11 h 41)

La Présidente (Mme D'Amours) : Bonjour, bienvenue à la Commission de l'économie et du travail. Avant de commencer, je souhaite la bienvenue à la Fédération des chambres de commerce du Québec. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter puis à commencer votre exposé. Merci.

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

M. Milliard (Charles) : Alors, bonjour, Mme la Présidente, M. le ministre, Mmes et MM. les députés. Je me présente. Donc, Charles Milliard, PDG de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Je suis accompagné de mon collègue et ami Alexandre Gagnon, vice-président, Travail et capital humain. Je vous remercie de nous donner l'occasion de comparaître aujourd'hui pour commenter le projet de loi n° 19, un sujet particulièrement important pour notre organisation, pour les entreprises québécoises et pour les électeurs, les citoyens, pour la société en général.

Pour fins de mémoire, puisque je crois que vous le savez déjà, la FCCQ regroupe à la fois 123 chambres de commerce sur l'ensemble du territoire québécois, mais on est aussi une chambre de commerce provinciale avec 1 200 membres corporatifs, alors on représente près de 45 000 entreprises sur l'ensemble du territoire québécois.

Notre sujet du jour aujourd'hui a la rare qualité d'intéresser tout le monde. Ce n'est pas donné à tous les projets de loi. Alors, que ce soit pour des raisons sociétales, économiques, éducatives ou familiales, chaque Québécois a quelque chose à dire, a une opinion sur le travail des jeunes. Encore plus dans le contexte du marché du travail actuel, qui a énormément changé dans les dernières années et qui met en lumière le manque de travailleurs disponibles à l'emploi. La pénurie de main-d'oeuvre offre quand même actuellement, tant mieux, quelques avantages pour les travailleurs, qu'on pense à l'amélioration... l'amélioration notable des conditions de travail offertes et une plus grande ouverture des entreprises pour les bassins de travailleurs historiquement moins présents sur le marché du travail, comme les jeunes. D'ailleurs, la hausse du taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans place dorénavant le Québec au sommet du classement au Canada et dans le sommet aussi à l'OCDE.

Cette situation a évidemment un côté plus sombre puisque nous sommes nombreux, et on en fait partie, à se préoccuper des répercussions potentielles d'une entrée trop rapide sur le marché du travail pour la réussite scolaire de nos jeunes. Alors, étant membres, nous aussi, du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, nous avons contribué activement aux travaux ayant mené à l'avis sur le travail des enfants qui a été déposé en décembre dernier. Je tiens d'ailleurs en cette commission et officiellement à féliciter le ministre d'avoir très largement repris les principaux points de cet avis pour le projet de loi n° 19. Rien ne l'obligeait. Alors, je le félicite puis je profite aussi de l'occasion pour le rassurer, si besoin est, que notre engagement demeure clair à respecter l'ensemble des consensus exprimés au sein de cet avis, et espérons que vous aussi, vous serez soucieux de préserver cet équilibre entre les forces patronales et syndicales qu'on a réussi à atteindre. Sur ce dossier, le dialogue social fonctionne, il opère et il donne des résultats tangibles. Alors, on ne laissons pas passer cette chance. Vous savez bien comme moi que ce n'est pas toujours le cas dans tous les dossiers.

Alors nos positions ce matin s'inscrivent dans la recherche de précisions sur des zones grises qui n'ont pas été examinées en profondeur par le CCTM en raison des délais impartis. Alors, je vous parle brièvement de quelques-unes de nos huit recommandations. Je débiterais peut-être en parlant un peu de l'éléphant dans la pièce, ce

que j'appellerais l'importance des données probantes. Alors, soyons honnêtes, peu de données existent quant à l'ampleur du travail des jeunes. Nous travaillons aujourd'hui sur un projet de loi, alors que personne n'a de véritable portrait complet et total de ce à quoi nous nous attaquons, et je vous donne deux exemples pour illustrer mon propos.

Premièrement, les données sur l'emploi sont généralement colligées, on le sait, par Statistique Canada avec son enquête sur la population active. Cependant, cette enquête ne prend en compte que les Canadiens de 15 ans et plus. Aussi, la dernière étude sur le travail des adolescents du secondaire qui est disponible provient d'un rapport du MSSS qui date de 2017 et qui, lui, utilisait des données de 2010-2011 qui déjà faisaient état du peu d'informations disponibles.

Alors, afin de corriger la situation, nous recommandons 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 et que la CNESST collige encore davantage de données probantes quant au portrait statistique des lésions par secteur et type d'emploi des jeunes travailleurs. Aussi, je vous dis ça avec un clin d'oeil : Passez un coup de fil aussi à Ottawa, coordonnez notre action avec Statistique Canada permettrait de retirer davantage de bénéfices statistiques et d'établir aussi des comparatifs à l'échelle canadienne.

Alors, parlons maintenant de la flexibilité à l'intérieur du cadre qui est discuté ce matin. Alors, d'emblée, je tiens à souligner que nous souscrivons entièrement au besoin de limiter les heures de travail lors de l'année scolaire afin d'encourager la réussite éducative, alors, oui aux 17 heures par semaine et oui aux 10 heures du lundi au vendredi. Cependant, nous croyons qu'une petite, une petite flexibilité est de mise afin de permettre aux jeunes travailleurs de moduler leur disponibilité d'offre de travail pour répondre à leurs horaires changeants, que ce soit à l'occasion d'une période d'examen, d'un tournoi sportif à l'extérieur de la ville, etc.

À cet effet, on recommande donc au gouvernement de permettre de fixer les limites présentées dans le projet de loi en tant que moyenne hebdomadaire similaire à ce qui est permis dans la Loi sur les normes du travail actuelle pour l'ensemble des travailleurs. Alors, une telle flexibilité pourrait, par exemple, nécessiter la mise en place d'ententes écrites ou, par convention collective, d'étalement des heures de travail sur une période maximale, disons, de deux semaines qui respecterait les conditions suivantes : donc, une semaine de travail ne pourrait pas excéder 20 heures, une semaine de travail du lundi au vendredi ne pourrait pas excéder 12 heures, et le salarié ou l'employeur peut résilier cette entente avec un préavis de deux semaines. On pourra en parler dans la période de questions, si vous le voulez bien, mais cette souplesse permettrait un espace de dialogue afin d'adapter l'horaire de travail des jeunes en fonction des impératifs économiques, j'ajoute sportif ou personnel, sans les pénaliser quant à leur capacité d'obtenir une rémunération.

Je veux vous parler aussi — je crois que je suis le troisième à le faire ce matin — mais des entreprises familiales. Alors, la liste des exceptions pour le travail des jeunes de moins de 14 ans, nous sommes... nous semble globalement bien équilibrée, et je suis d'accord avec plusieurs commentaires émis ce matin à l'effet qu'elles ne doivent pas être trop larges parce qu'elles dénatureraient le propos général. Cependant, nous comprenons, nous aussi, difficilement l'objectif visé par le gouvernement en proposant des limitations au travail dans les entreprises familiales. Il nous semble peu probable qu'un jeune soit plus à risque dans une entreprise familiale de 20 employés, par exemple, que dans une entreprise de 10. De plus, une telle mesure trouve peu d'application possible dans les fermes familiales, qui embauchent des travailleurs saisonniers en été, mais qui fonctionnent avec la cellule familiale en période de travail réduit.

Alors, nous introduisons ici, à notre sens, une confusion inutile qui pourrait être corrigée. Aussi, la Loi sur les normes du travail ayant comme portée les travailleurs répondant à la notion de salarié, nous craignons qu'une limitation du travail au sein des entreprises familiales ne fasse que diminuer les possibilités que ces jeunes travailleurs là, justement, obtiennent des protections qui sont inhérentes au statut de salarié. Alors, nous demandons donc officiellement le retrait de la limitation de moins de 10 employés pour l'exception accordée aux entreprises familiales.

Dans un autre ordre d'idées, en se rappelant le portrait incomplet sur lequel nous travaillons aujourd'hui à cause du manque de données, il nous semble indispensable de prévoir ou de réfléchir à tout le moins à un mécanisme d'exception à utiliser parcimonieusement afin de réagir rapidement et facilement. Nous recommandons donc aux membres de la commission de prévoir un mécanisme qui permettrait l'obtention d'une dérogation à la pièce par la CNESST d'un poste de travail qui serait jugé sécuritaire, propice au travail et au développement des jeunes de moins de 14 ans. Ce mécanisme permettrait de reconnaître des circonstances particulières qui sont parfois difficilement définissables au sein d'un texte législatif comme celui-ci. On le voit depuis que le projet de loi est rendu public, il y a plein d'exemples de situations particulières qui pourraient commander une action particulière aussi, et on ne voudrait pas avoir à en revenir toujours sur le terrain législatif pour répondre à ces questions-là.

• (11 h 50) •

Finalement, nous supportons les délais et conditions prévues aux mesures transitoires. Alors, nous supportons les délais et conditions prévues aux mesures transitoires, mais nous portons cependant à votre attention que, pour certains milieux, les obligations en lien avec des licenciements collectifs prévus dans la Loi sur les normes du travail pourraient être déployées, impliquant des préavis plus longs et des avis au ministre pouvant rendre impossible la mise en vigueur de ces obligations avant le début de la prochaine année scolaire. Alors, afin d'éviter toute confusion et dans l'objectif du ministre d'implanter le tout rapidement, nous recommandons de prévoir explicitement que les règles entourant les licenciements collectifs ne s'appliquent pas en regard des fins d'emploi survenues afin de respecter les obligations présentées dans ce projet de loi.

Alors, en conclusion, nous sommes devant un texte législatif important et nécessaire qui, je pense, changera notre monde du travail et, souhaitons-le, renforcera la persévérance scolaire. On pourra assurément en parler dans la période de questions. Bien sûr, il est faux de prétendre que tous nos membres sont complètement sereins face à ce projet

de loi là, entre autres dans le secteur de la restauration et de l'agriculture, mais souhaitons que les prochains jours soient le témoin d'un dialogue actif avec eux pour tempérer et répondre à leurs inquiétudes qui demeurent quand même, disons-le, légitimes.

Et je termine en rappelant que le débat d'aujourd'hui va bien au-delà de l'enceinte de la commission. Le gouvernement a la responsabilité de tracer un cadre, mais le gouvernement ne remplace en rien le pouvoir d'autres acteurs cruciaux dans le dossier, et j'ai nommé les parents. Le ministre en a fait mention en introduction des travaux ce matin, discuter de ce qui est bon pour nos jeunes pour assurer leur développement et leur réussite, c'est bien de le faire autour de la table du Conseil des ministres, mais c'est encore mieux de le faire autour de la table de la cuisine, à la maison, en famille.

Alors, merci de votre écoute, considérations, et ça nous fera plaisir d'échanger avec vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vous remercie pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Je salue, bien sûr, M. Milliard, l'engagement clair de la FCCQ de respecter le consensus auquel la fédération a contribué, bien sûr, et c'est vrai que le dialogue social a donné des bénéfices intéressants. Je pense que l'impératif de mieux protéger nos jeunes, d'assurer leur réussite éducative, c'est des objectifs qui ont démontré qu'on était capables d'adhérer à des intérêts communs.

Je dirais d'emblée, M. Milliard, sur la première recommandation, un portrait global, il n'y a pas que l'étude des jeunes au secondaire, là, qui date de 2016-2017, là, provenant de l'Institut de la statistique, il y a bien sûr l'évolution du nombre d'accidents de travail ou de maladies professionnelles qui sont fortement documentés par la CNESST. Il y a eu beaucoup d'autres études aussi, jusqu'à celle faite par le Dre Mélissa Généreux de l'Université de Sherbrooke, sur la santé psychologique, là.

Puis je reviens souvent sur la donnée, le 50, 20, 40, là, mais il y en a 20 %, secondaires I et II, qui travaillent plus que 15 heures par semaine et qui, chez cette catégorie-là de jeunes, il y en a 40 % qui ont des symptômes d'anxiété, mais le lien de causalité n'est pas toujours clairement établi, mais, sur le portrait global et total, je suis assez d'accord. Puis bien sûr que, moi, c'est mon intention. Évidemment, on verra, là, mais ça n'a pas à être inscrit dans le projet de loi, mais de travailler avec nos homologues à Ottawa, avec nos collègues ici, à Québec, notamment du ministère de l'Emploi, pour mieux étoffer, pour avoir ce que vous appelez des données probantes qui nous donnent un portrait total et global. Moi, je suis tout à fait confortable avec ça.

Deuxième point que vous soulevez sur l'étalement. Ce que vous dites, c'est que, comme tous les salariés, bon, on ne doit pas aller au-delà de 40 heures par semaine, chez les enfants, on respecterait, sur une période de deux semaines, le maximum de 17 heures, mais ils pourraient faire une semaine, 20 heures, puis l'autre semaine, 13 heures. Puis, comme la moyenne est de 17 heures, si le consentement est présent et que ça répond aux besoins de l'employeur, ça pourrait être mis en place. Est-ce que c'est ce que vous mentionnez, M. Milliard ou M. Gagnon, là?

M. Milliard (Charles) : Exactement ça.

M. Boulet : Mais, M. Milliard, ce qui me préoccupe là-dedans, puis tous les experts disent : Bon, le travail, c'est bénéfique jusqu'à un certain nombre d'heures. Vous voyez jusqu'à 11 heures, c'est même positif, mais, entre 11 et 15 heures, là il y a un inversement de la tendance. Et, à partir de 15 heures par semaine, parce que, là, ça impliquerait qu'un jeune fasse, au-delà de ses heures d'école, jusqu'à 20 heures-semaine, et ça, ça aurait un impact certainement, ma compréhension, si je me fie aux études, sur son niveau de fatigue, d'anxiété, de stress et de concentration. Parce que, si c'est une semaine où il est en examen, M. Milliard, qu'est-ce qu'on fait? On dit : Non, il ne peut pas le faire. Non, il ne peut pas avoir d'étalement. Est-ce que vous ne trouvez pas qu'il risque d'y avoir une incompatibilité entre le nombre d'heures une semaine et les responsabilités du jeune? Puis il n'y a pas que ses affaires académiques, il faut qu'il joue, il faut qu'il s'amuse, il faut qu'il danse, il faut qu'il fasse du sport. Ça commence... Est-ce que vous ne trouvez pas que, là, on commence à noyer un peu le consensus du maximum de 17 heures?

M. Gagnon (Alexandre) : Si vous permettez...

M. Boulet : Vous avez mon opinion, mais je veux la vôtre.

M. Gagnon (Alexandre) : On croit que l'intention est plutôt l'inverse. Donc, en permettant une certaine flexibilité, c'est qu'on donnerait la possibilité au jeune de dire : Moi, cette semaine, j'ai des examens, le 17 heures qui est prévu originalement ne me convient pas, ne convient pas à mon horaire, mais au fait que j'ai besoin d'étudier, au fait que j'ai besoin de donner davantage d'attention à mon travail, mais je ne veux pas être pénalisé économiquement. Donc, peut-être que, la semaine des examens, je vais réduire mon nombre... de travail pour dire... et le remettre à 12 heures, et, la semaine d'après, peut-être le monter à 20 heures.

M. Boulet : Mais...

M. Gagnon (Alexandre) : Donc, c'est l'inverse, là, quant à nous, de la possibilité.

M. Boulet : Mais, M. Gagnon, en termes d'application, là, on est en train de nous proposer qu'un jeune de 12 ans, 13 ans puisse consentir à un étalement qui lui permet de respecter une moyenne de 17 heures, un plafond de 17 heures. Est-ce qu'il va avoir la possibilité de donner tout le temps un consentement libre et éclairé? Il a des examens, mais il a peut-être des activités sportives. Est-ce qu'on ne risque pas de surexiger d'un enfant en lui demandant de consentir à aller en haut de 17 heures comme maximum? Moi, c'est ma préoccupation, mais je comprends... je comprends votre recommandation. Sur...

M. Milliard (Charles) : Est-ce que je peux juste me permettre? Il y a un enjeu...

M. Boulet : Bien sûr.

M. Milliard (Charles) : ...que moi, j'appelle... j'appelle ça l'enjeu du bloc de quatre heures. C'est que, souvent dans les commerces de détail, les pharmacies, les épicerie, souvent, les soirs de semaine, c'est les «shifts» de quatre heures, donc de 17 heures à 21 heures, c'est quand même assez fréquent. Alors, cette idée-là d'avoir une possibilité, exemple, de faire 12 heures... de faire huit heures, donc deux «shifts» une semaine où, exemple, il y a des examens et, la semaine suivante, bien, peut-être faire trois «shifts» de quatre heures, donc 12 heures, mais revenir, donc, à une moyenne de 10, ça permettrait de répondre à certaines des inquiétudes. Et là je suis peut-être le premier à vous en parler, mais je ne serai certainement pas le dernier cette semaine à vous parler de la réalité des commerces de détail, qui, à cause des heures d'ouverture et des heures d'école, se retrouvent avec cette question-là du multiple de quatre.

M. Boulet : Oui, mais vous avez vu — d'ailleurs, ça a été documenté par les médias ce matin — dans les commerces de détail, il y a un nombre important... si on regarde l'ensemble des lésions professionnelles, il y a un pourcentage extrêmement important qui provient des environnements de travail dans ces secteurs-là, là, notamment le commerce de détail et la restauration, puis je voyais que, par exemple, dans ces secteurs-là, 46,5 % des lésions étaient des jeunes en bas de 14 ans. Ça fait que je veux juste faire attention.

Puis des blocs de quatre heures, quand tu as ta journée dans le corps, si je peux m'exprimer ainsi, c'est sûr que le quatre heures additionnel, il a un impact, puis c'est ce qui est documenté par les spécialistes. Parce que je ne suis pas un spécialiste, je ne suis pas un médecin, mais les statistiques sont quand même là pour le démontrer, là, la santé des jeunes du secondaire, la santé psychologique des 12 à 25 ans... Mais je comprends votre recommandation.

Les familles, je pense que je me suis assez exprimé, puis je pense que, M. Gagnon, on comprend bien aussi cette réalité-là, il y a toujours la notion de discrimination fondée sur l'état civil, là. Plus on élargit ce concept-là d'entreprise familiale, plus il y a un risque que le jeune qui n'est pas bénéficiaire d'une entreprise familiale autour de lui puisse alléguer que c'est fondé sur l'état civil. Ça fait qu'on a quand même été prudents. Et le moins que 10, c'est quand même un environnement de proximité où il y a un contrôle, où on prend pour acquis, parce que c'est inhérent à la grosseur de l'entreprise familiale, qu'il y a de la supervision, qu'il y a de la présence parentale, puis c'est quand même une exception où il y a une personne adulte qui doit être présente puis s'occuper du jeune.

• (12 heures) •

Je voudrais, M. Milliard, vous entendre. La dérogation à la pièce. Est-ce que, là, la dérogation à la pièce... Moi, je prends pour acquis que les milieux de travail... puis je pense que la vaste majorité des employeurs s'assurent d'analyser, d'identifier puis d'éliminer les risques pour les travailleurs indépendamment de leur âge. Mais est-ce que les dérogations à la pièce, là, ce n'est pas faire indirectement ce que vous ne vouliez pas, par consensus, faire directement? C'est-à-dire, on va additionner les dérogations à la pièce, puis là on va surcharger la CNESST dans sa capacité de bien faire appliquer le projet de loi. J'aimerais ça, vous entendre là-dessus, parce que je sais que vous êtes sensible à ça.

M. Gagnon (Alexandre) : Oui. Je peux-tu y aller, Charles?

M. Milliard (Charles) : Oui, vas-y, Alexandre.

M. Gagnon (Alexandre) : Oui. Bon. En fait, quand... lorsqu'on parle de dérogation à la pièce, évidemment, il n'y avait pas de consensus au CCTM quant aux exemptions, hein? Donc, on n'est pas à l'encontre des consensus, premier point. Mais, deuxième point, on parle de situations exceptionnelles spécifiques à un jeune. Donc, parfois, par scadre très normé et accompagné, peuvent être insérés dans un programme d'insertion sociale, par exemple. Donc, il y a des protocoles qui existent qui permettent actuellement d'intégrer progressivement, bien gérer, de façon très normée, ce type d'accompagnement là pour intégrer... pour donner des outils à des gens qui ont de plus grands obstacles, disons, à persévérer dans le cadre scolaire régulier. Donc, c'est ce genre d'exemption là qu'on demande de regarder.

Et puis, de l'autre côté, il y a le constat que le portrait, il a été décrié par nous, mais il a été décrié dans l'avis, il a été décrié dans le rapport du MSSS. Les données sont peu présentes. Quoi qu'on en dise, on ne sait pas combien de travailleurs, combien d'heures font les jeunes exactement, dans quels milieux de travail, malgré un rehaussement du nombre d'accidents, là, de travail, là, on le reconnaît, mais il y a un manque de données qui nous oblige à dire : Regardons, donnons-nous cette soupape, cette voie de sortie là pour se dire : Le cas échéant, où qu'on remarque qu'on a fait une erreur, qu'on a fait... qu'on a peut-être oublié un petit quelque chose dans notre analyse objective... de pouvoir l'exercer, ce droit de dérogation là, qui pourrait être très exceptionnel, là. Ce n'est pas une question de le faire à grand niveau, c'est une question de le faire à la pièce, à l'individu même, là.

M. Boulet : Donc...

M. Milliard (Charles) : Donc, c'est important... j'apprécie votre question parce que c'est important de dire qu'on ne cherche pas une voie de contournement indirecte, là, d'aucune façon. Je pense, la CNESST, de toute façon, est un organisme d'un grand sérieux, qui est paritaire, d'ailleurs, aussi dans sa gouvernance. Alors, c'est de donner un cran de sûreté pour s'assurer de couvrir toutes les situations. C'est davantage ça que ce qu'on pourrait penser malicieusement.

M. Boulet : Oui. Je demeure quand même avec un sentiment qu'il y a quand même une tentative de faire indirectement ce qu'on ne veut pas faire directement, parce que l'interdiction est une recommandation claire découlant du consensus du CCTM. Et effectivement il n'y avait pas d'exception, mais les exceptions, il faut qu'ils tiennent véritablement compte du niveau de risque et de l'impact que ça peut avoir sur le parcours académique. Mais j'apprécie la discussion.

Le cinquième point... Puis, je pense, j'ai fait le commentaire, là, à un groupe précédent, tu sais, c'est... Le 30 jours suivant la date de sanction, l'employeur doit envoyer un préavis, puis ce préavis-là peut être d'une durée maximale de trois semaines, tu sais, conformément aux dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail. Là, ce que vous semblez dire ou ce que vous dites, c'est qu'il faudrait laisser le temps à ces jeunes-là de terminer l'été? Est-ce que c'est ça? Je vois le non. Je veux mieux comprendre, M. Milliard ou M. Gagnon, ce point-là, là.

M. Gagnon (Alexandre) : Oui, en fait, ce que l'on demande... En fait, c'est qu'on dit que, malgré les provisions qui sont dans la loi, ça n'exclut pas le déclenchement des délais supplémentaires qui pourraient être encourus dans le cadre de licenciements collectifs, lorsque, par exemple, il y a 10 employés et plus qui pourraient être mis à pied au même moment. Donc, ici, on vient dire : Venez le préciser législativement à l'effet que ça ne s'applique pas, parce que les délais pourraient être plus longs et les enjeux, plus importants.

M. Boulet : OK. Là, je vais donner une réponse d'avocat, là. Ça ne sera pas un licenciement collectif parce qu'un licenciement collectif, ça découle de la volonté de l'employeur, et, ici, c'est une obligation légale, et donc les articles en matière de licenciement collectif, Alexandre, ne s'appliqueraient pas du tout.

Le dernier point : les parents. C'est sûr qu'on veut, avec ce projet de loi là, confirmer et raffermir l'implication des parents de deux manières particulièrement. Le formulaire. Formulaire CNESST, il y a les heures, il y a les tâches, il y a les périodes de disponibilité, puis le titulaire, l'autorité parentale va le signer. Donc, ça permet un consentement qui est beaucoup plus libre et éclairé. Puis, si c'est modifié, le consentement va devoir y apparaître. Moi, je trouve tellement que c'est une façon d'engager les parents dans une responsabilité qui est tellement cruciale, mais ne jamais oublier qu'en matière d'encadrement du travail des enfants, c'est une responsabilité qui est... au-delà d'être collective, qui est partagée avec les employeurs, avec les écoles, avec les enfants, avec les syndicats, avec tout le monde qui doit voir à leur bien-être puis à leur protection.

Puis le deuxième point, c'est le maximum. C'est sûr que le 17 et le 10 heures, c'est vraiment un plafond. Et là le parent va pouvoir déterminer si ce sera huit heures, 12 heures, en tenant compte de la capacité de son enfant et en sachant ce qui n'est pas susceptible de compromettre son développement moral et physique. Donc, je trouve que c'est important de le mentionner et de redire que, pour nous, le travail a une valeur, mais il ne faut jamais oublier l'importance de la conciliation études, travail et vie personnelle de nos jeunes au Québec, qui constituent notre avenir. Alors, je voulais conclure là-dessus, M. Milliard, M. Gagnon. Oui, allez-y, M. Milliard.

M. Milliard (Charles) : Bien, j'allais simplement mentionner que, pour faire un parallèle avec le processus législatif, la loi vient du gouvernement, mais les projets de règlement propres à chacun vont venir des parents, justement. Alors, oui, on met de l'emphase beaucoup, dans la discussion, sur le 17 heures, mais, si, pour bien des enfants, c'est huit heures par semaine maximum, eh bien, c'est ça, et c'est tout, et merci. C'est très clair pour nous aussi.

M. Boulet : Heille, puis, M. Milliard, je vais aussi dire qu'il y aura possibilité, là, avec le portrait global que vous appelez, là, et entier, là, dès qu'on l'aura... il y a possibilité pour le gouvernement d'adopter des règlements pour préciser ou pour rajouter des exceptions, après consultation de la CNESST. Donc, un règlement, son principal avantage, c'est qu'il est évolutif et respectueux aussi de l'état de nos connaissances en matière de travail des enfants. Merci beaucoup, Charles et Alexandre.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. Maintenant, je cède la parole à la députée de Bourassa-Sauvé. La parole est à vous.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Merci, M. Milliard, merci, M. Gagnon, pour votre présentation. Vous l'avez mentionné lors de celle-ci, M. Milliard, c'est effectivement un sujet qui intéresse tout le monde, pour la petite anecdote, incluant les principaux intéressés, les jeunes de 14 à 16 ans eux-mêmes. Étant également porte-parole en matière jeunesse, j'ai eu l'occasion d'en interpeler plus d'un et je vous garantis qu'ils connaissent toutes les dispositions de ce projet de loi eux-mêmes, malgré leur jeune âge.

Vous avez également mentionné le sommet du taux d'emploi chez les 15-24 ans au Canada ainsi que dans les autres juridictions de l'OCDE, et donc toute la nécessité de légiférer sur cette question aujourd'hui. Et je ne me

répéterai jamais assez sur la question de la pénurie de main-d'oeuvre, l'absence de résultats ou le manque de résultats en la matière, définitivement, donc, vont forcer, donc, plusieurs de vos entreprises à se tourner vers une main-d'oeuvre moins traditionnelle. Une pratique qu'il faut baliser, parce qu'on ne se répétera jamais assez, donc, les enfants ne sont pas la réponse à la pénurie de main-d'oeuvre.

En ce qui a trait à votre mémoire, sur la question des données probantes, évidemment, donc, je vous ai entendu également puis je pense qu'on est à la même place. Donc, c'est l'une de vos recommandations, mais vous l'avez mentionné d'entrée de jeu, effectivement, et ça m'amène à vous poser la question sur votre deuxième recommandation, qui a également fait l'objet d'échanges avec le ministre, là. Je vous ai entendu sur la question du multiple de quatre, bon, pour expliquer, pour justifier un peu, là, le libellé de votre recommandation au niveau de l'étalement sur une durée de deux semaines qui... bon, où la semaine de travail n'excéderait pas 20 heures ou 12 heures du lundi au vendredi. Je vous dirais que je partage la préoccupation du ministre concernant le consentement libre et éclairé des jeunes sur cette question, mais également sur l'applicabilité.

• (12 h 10) •

Je vous ai entendu, vous avez partiellement répondu à la question que j'avais avant l'échange précédent, mais, justement, étant donné votre préoccupation sur les données probantes, qu'est-ce qui... est-ce que vous avez... en fait, quelles données sous-tendent ces éléments que vous mettez au sein de la recommandation 2?

M. Gagnon (Alexandre) : En fait, le plus grand constat, dans le cadre de nos consultations puis nos discussions avec les différents partenaires, la fédération est impliquée au niveau de la persévérance scolaire depuis de nombreuses années, et un des impacts, un des premiers facteurs contributifs du succès de conciliation études-travail, c'est la discussion entre l'employeur et l'employé quant au succès, quant à la charge de travail, quant au... le succès de ses études. Donc, il faut trouver des mécanismes pour que ces gens puissent discuter et échanger entre eux pour que l'employeur soit au courant de ce qui se passe dans la vie quotidienne puis dans la vie académique du jeune, pour adapter l'horaire de travail notamment. Donc, c'est un bon moyen qu'on a mis en... qu'on a proposé pour inciter cette discussion-là puis cet échange-là autour de l'horaire de travail pour... considérant que... et vous pourrez en parler avec les prochains intervenants, pour encourager cette discussion-là.

Maintenant, pour le 20 heures puis pour le 12 heures, ça nous semblait, encore une fois, une façon très raisonnable, là. Donc, on ne parle pas de doubler les heures de travail en une semaine, là, on parle d'avoir une légère flexibilité afin de donner le signal aux jeunes que, oui, c'est correct de demander une journée de congé, non, tu ne seras pas pénalisé, oui, c'est correct d'être à l'écoute de tes besoins académiques, tes besoins scolaires puis tes besoins personnels également. Donc, cette petite flexibilité là qui est proposée permettrait de... pas uniquement à l'avantage d'un employeur, mais à l'avantage, en premier lieu, du jeune étudiant et du jeune travailleur, de pouvoir être à l'écoute et aux besoins... de ses besoins académiques puis de ses besoins de temps.

Mme Cadet : Merci. Mais, même au niveau de l'applicabilité d'une recommandation comme celle-ci, vous ne trouvez pas le processus un peu... un peu fastidieux? Donc, ici, donc, vous... donc, vous recommandez, donc, par exemple, la mise en place d'ententes écrites, donc, essentiellement, donc, semaine après semaine. Donc, il y aurait différentes ententes qui permettraient ça. Je vous vois hocher de la tête par la négative, là.

M. Gagnon (Alexandre) : Oui. En fait, actuellement, c'est une pratique qui est normale et faite pour l'ensemble des travailleurs lorsqu'on prend en compte la semaine normale de travail. C'est au sein... c'est déjà dans les normes de travail pour étaler les heures de travail, là, sur une base de 40 heures, là. Ce qu'on vient dire : Faites le même mécanisme que pour l'ensemble des autres travailleurs, permettez ça dans des balises plus raisonnables, plus adaptées à la réalité des jeunes travailleurs. Donc, ce n'est pas une nouveauté, ce n'est pas une innovation pour les milieux de travail, on vient dire : Utilisez les mêmes mécanismes que vous avez en place pour vos travailleurs réguliers, faites-le pour les plus... vos jeunes travailleurs. Donc, l'applicabilité de la chose est très facile d'application, considérant que c'est déjà quelque chose de... en place dans les milieux de travail aujourd'hui.

Mme Cadet : Puis je reviens peut-être à la question du consentement, là. Je sais que les... bon, les jeunes de 14 ans, donc, en milieu de travail, donc, sont réputés majeurs, donc ils n'auraient pas besoin de l'autorisation parentale ici, donc la négociation se ferait exclusivement entre employeurs et employés, donc sans l'implication parentale, mais on est quand même dans un processus où, par le biais de ce véhicule législatif, donc on vient donc encadrer, donc, le travail des moins de 14 ans, mais on vient également baliser le travail des 14 à 16 ans. Donc, ici, dans une hypothèse où vous mettez de l'avant cette recommandation-là, comment est-ce que vous voyez l'implication parentale pour être en mesure d'encore mieux... de donner une espèce de retour, là, du balancier, là, au jeune, là, qui est peut-être dans une situation un peu déséquilibrée, là, par rapport à son employeur?

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, on l'a dit, là, le parent, même lorsqu'il atteint 14 ans, il y a une implication, il a un rôle à jouer dans l'accompagnement de son jeune dans... de se renseigner de comment ça se déroule dans un milieu de travail. Pour nous, c'est de continuer la discussion, d'encourager la discussion entre le jeune et ses parents. C'est une responsabilité qui leur appartient. On voit difficilement comment rendre un acte législatif qui viendrait baliser cette discussion-là entre le jeune et ses parents. Mais évidemment notre proposition est perfectible, tout comme le projet de loi, mais, pour notre part, c'est par la sensibilisation, l'information puis l'accompagnement des parents aussi, dans ce rôle qui leur incombe, qu'on va réussir à baliser, là, ce genre d'intervention là.

M. Milliard (Charles) : Je rajouterais simplement qu'Alexandre a fait un bon parallèle à sa précédente intervention où il mentionne que c'est un outil aussi pour le jeune. Donc, ce n'est pas une histoire de patronat, là, ce qu'on vous propose ici, c'est de permettre aussi de dédramatiser le fait de prendre un congé, pour x, y raison, une semaine sans que le jeune se sente pénalisé, que ce soit financièrement ou dans sa relation avec l'employeur, de pouvoir peut-être, s'il le veut... parce qu'on parle toujours de plafond ici, on ne parle jamais de plancher d'heures, on parle de plafond, sans pénaliser personne. Alors, vraiment... dans le fond, on le propose vraiment plus pour le jeune aussi que pour l'employeur. Parce qu'on ne voudrait pas que le jeune dise, exemple : Bien, je vais travailler deux heures de plus la semaine suivante, puis que l'employeur dise : Bien, je voudrais bien, mais je vais me mettre en contradiction avec la loi si je fais ça. Donc, c'est vraiment pour ouvrir un espace de dialogue entre les deux. Et l'idée de le mentionner sur deux semaines, c'est une proposition qu'on fait, c'est justement pour envoyer un signal clair qu'on ne s'en va pas sur des moyennes de quatre semaines puis huit semaines et ça devient absolument incalculable. Donc, d'où mon idée de vous parler du multiple de quatre qui, souvent, est problématique ou, en tout cas, est un enjeu pour plusieurs jeunes.

Mme Cadet : Merci. Je vous amène à votre recommandation n° 5, dont on a fortement discuté ce matin, là, comme vous m'avez mentionné, donc au niveau de l'indication des entreprises de moins de 10 employés. Vous soulevez dans votre paragraphe introductif, là, que vous, donc, craignez qu'une limitation du travail au sein des entreprises familiales ne fasse que perpétuer la non-déclaration du travail effectué, et donc limite les protections sociales. Vous vous êtes peu exprimé sur ce sujet-là, puis je vous dirais qu'avec les groupes précédents, donc, on a peu abordé cet effet-là. Peut-être, je vous laisserais élaborer librement, peut-être, au niveau des données actuelles, encore une fois des données probantes au niveau de la non-déclaration du travail des moins de 14 ans.

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, évidemment, ça fait partie de nos recommandations, de mieux documenter, là. Donc, le cas échéant, où ces données existeraient, on ne vous le demanderait pas... on ne vous proposerait pas de faire des travaux en ce sens. Donc, évidemment, on n'a pas de données par rapport au travail des moins de 14 ans.

Donc, lorsqu'on parle de favoriser la notion de salarié, de faire attention de ne pas trop limiter le travail des entreprises familiales, c'est qu'aujourd'hui les jeunes qui travaillent dans leur entreprise, il y en a beaucoup dans les entreprises familiales, notamment dans l'agricole. Sauf que ces jeunes-là ne sont pas tous déclarés comme étant des travailleurs, considérant qu'ils travaillent dans l'entreprise familiale. Donc, c'est leur statut au même titre que le propriétaire de l'entreprise et la famille directe. Ils n'ont pas une obligation de se déclarer à la CNESST, ou aux normes du travail, ou à l'assurance-emploi. Ils n'ont pas cette obligation-là. Donc, ils ne sont pas couverts par la notion de salarié au niveau des normes du travail, la loi n'a pas cette portée-là. Donc, on vous dit : Faites attention, l'impact de trop limiter le travail dans les entreprises familiales va juste venir conforter la pratique historique qui était de ne pas déclarer ses heures faites par les jeunes dans une entreprise familiale, et donc les exclure des protections possibles à la CNESST, ou au niveau des normes du travail, ou d'autres protections associées au statut de salarié.

Mme Cadet : Merci. Puis, ce matin, avec le Conseil du patronat, donc on a donné l'exemple... donc, outre le secteur agricole, donc, on a donné l'exemple, par exemple, donc, des épiciers. Évidemment, on l'a mentionné, donc, il n'existe pas de données, là, qui nous permettent de quantifier, donc, le nombre d'entreprises qui comportent plus de 10 employés, entreprises familiales qui comportent plus de 10 employés, qui pourraient être affectées, là, par cette disposition-ci du projet de loi. Mais, au niveau de vos membres, au niveau des consultations que vous avez faites, est-ce que vous avez d'autres types d'exemples, autres celui qui a été mentionné ce matin?

La Présidente (Mme D'Amours) : 45 secondes pour la réponse.

M. Gagnon (Alexandre) : Est-ce qu'on a d'autres exemples? Effectivement, dans le secteur plus, exemple, des bureaux de comptables ou plus administratifs, il va y en avoir certains, donc ils vont accompagner leurs parents. Encore une fois, la problématique va être dans ceux qui utilisent des travailleurs temporaires. Donc, ça peut être pour faire un inventaire dans un dépanneur pendant un certain temps de l'année qui va faire gonfler le nombre de travailleurs pendant une courte période de temps. D'ailleurs, la Loi sur la santé et sécurité du travail, dans sa modernisation, avait fait des exclusions de temps pour permettre ce genre de travail là... peut-être que... de rehaussement de nombre de travailleurs. Est-ce qu'il y a une exemption comme ça qui pourrait à la limite, si vous tenez à maintenir un nombre de travailleurs, être mise en place pour...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

• (12 h 20) •

Mme Cadet : Merci, merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Donc, avant de céder la parole à notre collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, j'ai besoin d'un consentement pour une minute de plus pour notre commission parce qu'on est en retard d'une minute. Donc, consentement? Merci. La parole est à vous, M. le député.

M. Leduc : Vous êtes trop bons, merci. Bonjour à vous deux, messieurs. Toujours un plaisir de vous voir en commission. J'ai une question un peu plus générale puis deux petites questions plus pointues, si le temps le permet.

Ma question plus générale est la suivante : Est-ce que, selon vous, un modèle d'affaires qui repose sur le travail d'enfants de 12, 13 ans est un bon modèle d'affaires?

M. Milliard (Charles) : Oui, bien, je suis un peu surpris de votre question. Pouvez-vous me donner un exemple d'une entreprise dont le modèle d'affaires repose sur des enfants de 12 ans?

M. Leduc : Les gens qui peuvent plaider que... dire : Si leur entreprise ne peut pas avoir des embauches de 12, 13 ans, ça va mal aller, etc. Est-ce qu'on n'est pas en train de supposer que ça repose sur le travail des 12, 13 ans? Est-ce que les 12, 13 ans sont essentiels au maintien des entreprises en ce moment au Québec?

M. Milliard (Charles) : Bien non! Mais, pour moi, c'est évident que c'est un des outils de main-d'oeuvre dans certains secteurs d'activité bien précis. Mais je suis d'accord avec vous là-dessus, ça m'apparaît clair.

M. Leduc : Donc, un modèle d'affaires qui repose sur le 12, 13 ans, vous dites : C'est une question trop théorique, dans le fond?

M. Milliard (Charles) : Bien, en fait, ce que je vous dis, c'est que, moi, parmi nos membres, il n'y a pas de gens que leur modèle d'affaires repose essentiellement sur des gens de 12, 13 ans. Je veux dire, pour moi, c'est évident, là.

M. Leduc : Parfait.

M. Gagnon (Alexandre) : Je pourrais donner un petit exemple. Par exemple, dans les milieux notamment sportifs, où il y a des jeunes qui vont faire du coaching, ils vont faire de l'arbitrage, qui vont accompagner des arbitres, ça commence jeune puis c'est important de les motiver, ça les motive à s'insérer dans un environnement de sports puis d'activité physique, c'est un moyen de socialiser. Donc, ce n'est pas uniquement le modèle d'affaires, c'est un modèle aussi d'apprentissage puis de développement personnel pour nos jeunes. Donc, il faut le voir de façon plus large qu'uniquement le volet de nécessité pour les milieux de travail.

M. Leduc : Merci. Combien de temps, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : Deux minutes.

M. Leduc : Deux minutes. En ce moment dans la loi, pour les moins de 14 ans, il y a un formulaire qu'on doit remplir, hein, quand on est un parent, pour l'autoriser, et l'employeur doit le garder. Puis, moi, c'est ma compréhension que ni la CNESST ni le ministère du Travail ont une idée précise de l'application réelle ou pas de ces formulaires-là. Est-ce que... Si on en croit les chiffres, il y a des milliers de jeunes de 12, 13 ans en ce moment qui travaillent au Québec. Est-ce qu'il y a des milliers de formulaires en ce moment dans les entreprises? Certaines personnes proposent de centraliser ce formulaire-là à la CNESST pour avoir un portrait réel de la situation. Est-ce que c'est une chose avec laquelle vous seriez à l'aise?

M. Gagnon (Alexandre) : On a changé récemment plusieurs obligations de rapports à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail considérant le fardeau que ça représente, pas pour l'entreprise, pour la commission, de gérer et d'administrer l'ensemble de ces formulaires-là. Donc, ce qu'on s'est rendu compte dans le passé, notamment au niveau des programmes de prévention qui étaient envoyés systématiquement à la commission, c'est que c'étaient des formulaires dont la commission n'avait pas la capacité informationnelle de gérer et d'administrer et, dans les faits, ne donnaient rien. Donc, c'était de la paperasserie inutile et administrative qui n'avait pas de but positif.

Donc, l'objectif est que, lorsqu'il y aurait un inspecteur de la commission qui se présente dans certains milieux de travail, qu'il ait accès à ces informations-là, qu'il puisse, dans l'ensemble de son... de sa vérification, puisse vérifier : Est-ce que l'employeur est responsable et a été diligent, là, quant à ses obligations en lien avec cette loi-là?

M. Leduc : Donc, il n'y aurait aucune manière d'avoir un portrait collectif, ça serait seulement à la pièce qu'on pourrait le vérifier?

M. Gagnon (Alexandre) : Bien, donnez... trouvez un moyen de doter la commission des capacités de gérer ce genre de formulaire-là, ça va nous faire plaisir de trouver un moyen facile de le gérer, mais, actuellement, on ne parlera pas des déboires informatiques, là, potentiels, là, que ça peut arriver.

M. Leduc : Oui, on en parle assez au salon bleu, en effet, des déboires informatiques.

La Présidente (Mme D'Amours) : 20 secondes.

M. Leduc : 20 secondes. Votre recommandation sur élargir la définition de «parent», est-ce que vous avez une idée de combien de jeunes ça va inclure? Est-ce que vous avez un chiffre que vous pouvez nous soumettre?

M. Gagnon (Alexandre) : Non, il n'y a pas de chiffre. Puis d'ailleurs c'est un des constats, qu'il manque de chiffres. Mais c'est l'impact de cohérence législative qu'on vous appelle à dire : Déjà, dans la même loi, il y a une définition de «parent», utilisez la loi... la définition qui est déjà présente dans la loi.

M. Leduc : Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci beaucoup. Je vous remercie tous pour votre contribution à nos travaux.

La commission suspend ses travaux jusqu'à l'avis touchant les travaux des commissions vers 15 h 15. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 25)

(Reprise à 15 h 51)

La Présidente (Mme D'Amours) : À l'ordre, s'il vous plaît! La Commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs appareils électroniques.

Nous poursuivons les consultations particulières en audition publique sur le projet de loi n° 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants.

Cet après-midi, nous entendrons les témoins suivants : le Conseil canadien du commerce de détail, la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la Centrale des syndicats du Québec et la Centrale des syndicats démocratiques.

Je souhaite maintenant la bienvenue au Conseil canadien du commerce de détail. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à commencer votre exposé.

Conseil canadien du commerce de détail (CCCD)

M. Rochette (Michel) : Merci, Mme la députée. Alors, merci, M. le ministre, et merci, Mmes, MM. les députés, de nous recevoir aujourd'hui et de nous donner la chance de participer à cette importante discussion. Mon nom est Michel Rochette, je suis le président pour le Québec du Conseil canadien du commerce de détail. Je suis accompagné de Melissa Parseghian, qui est directrice des affaires publiques et gouvernementales, volet Alimentation au Conseil canadien.

Le CCCD, donc, constitue la plus importante organisation de défense et de promotion des intérêts des détaillants au Canada. Nos membres représentent 54 000 commerces et bannières à travers le pays, dont plus de 18 000 au Québec. Nous sommes également la voix des distributeurs alimentaires puisque nous représentons plus de 95 % du marché de l'alimentation au Canada. Nous vous avons soumis un mémoire contenant nos observations et nos recommandations sur le contenu même du projet et aussi sur le contexte qui entraîne le débat actuel.

D'abord, nous partageons pleinement les ambitions du ministre et ses objectifs à l'effet d'encadrer le travail des plus jeunes afin de protéger à la fois nos enfants, mais de préserver et encourager leur parcours scolaire. On les partage non seulement comme organisation et industrie, mais également, au niveau personnel, comme parents et comme citoyens. D'ailleurs, vous l'aurez remarqué, nos recommandations ne visent pas à assouplir ce qui touche la sécurité ni le parcours scolaire des plus jeunes. Ce que nous recommandons ou observons concerne les périodes où il n'y a pas d'école ou lorsque les propositions de la loi ne concernent pas la sécurité des jeunes qui veulent travailler.

D'emblée, on reconnaît, il fallait agir, car le Québec, outre un consentement parental, ne possédait pas d'encadrement pour les jeunes. C'est d'autant plus important dans le contexte actuel de pénurie de travailleurs, alors que les possibilités d'emploi fourmillent partout autour de nous.

Le commerce de détail, vous le savez, c'est un secteur d'activité qui est reconnu comme une porte d'entrée appréciée du marché du travail pour les jeunes : emballer, faire de l'étalage, placer des vêtements sur une étagère, nettoyer des comptoirs. Il ne manque pas d'opportunités qui ne représentent pas de risque particulier et pour lesquelles l'âge de travail ne fait pas tellement de différence.

Dans les cas où la sécurité n'est pas en jeu et où le travail s'effectue en dehors des périodes scolaires, un emploi saisonnier à temps partiel permet au jeune qui le souhaite de développer son autonomie, son... un plus grand sens des responsabilités et nourrir certainement son estime de soi. Et, en ma qualité de parent, je dis que ça permet également, un certain temps, d'éloigner des appareils électroniques et des jeux vidéo. Nos propositions visent donc essentiellement à préciser et à ajuster certains aspects et non à changer les objectifs et les ambitions du projet de loi.

D'abord, pour les jeunes de 14 à 16 ans, il est indiqué, à l'article 3 du projet, que les nouvelles limitations pour ces jeunes ne s'appliqueraient pas à toute période de plus de sept jours consécutifs autour de... au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert. Donc, en d'autres mots, les vacances estivales ou celles des fêtes sont exclues des nouvelles limitations d'heures, tout comme les semaines de relâche. Ces périodes sont effectivement propices au travail pour les jeunes puisqu'elles n'interfèrent pas avec les cours les jours d'école.

Suivant la même logique, les jours fériés qui allongent les fins de semaine devraient, selon nous, aussi être considérés comme étant propices au travail et exclure ces jours fériés du calcul des limites d'heures.

Le projet de loi propose également de limiter, bon, donc, les heures de travail à 17 heures par semaine, donc, pour un maximum... et donc un maximum de 10 heures du lundi au vendredi pour ces jeunes travailleurs. Ici, une distinction est faite entre les jours de la semaine et les jours de fin de semaine, puisqu'effectivement ça permet de délimiter l'interférence avec les jours où il y a de l'école, où il n'y a pas d'école.

Alors, suivant ce même raisonnement, pour nous, il conviendrait, et nous proposons, de considérer le vendredi comme le début de la fin de semaine, puisqu'après les classes il n'interfère plus avec l'école. Ainsi, nous proposons que la limitation à un maximum de 10 heures prévale pour la période du lundi au jeudi plutôt qu'inclure le vendredi.

Enfin, toujours pour les 14 à 16 ans, plutôt que de considérer le nombre d'heures une semaine à la fois, nous croyons qu'il serait pertinent de permettre l'étalement des heures sur deux semaines, ce qui donnerait de la flexibilité aux jeunes en termes d'horaire et plus de latitude aux employeurs pour utiliser la main-d'œuvre dans un contexte qui est plus opportun. Et l'étalement des heures, vous le savez, est un principe qui est connu et encadré par la Loi sur les normes du travail, donc permettre l'étalement des heures sur une période de deux semaines plutôt qu'une seule, comme la loi le permet, la Loi sur les normes.

Pour les jeunes de moins de 14 ans, le projet de loi, évidemment, interdit à un employeur de faire effectuer un travail à un jeune, donc, de moins de 14 ans, sauf dans les cas et aux conditions déterminés par règlement par le gouvernement. Pour nous, il est essentiel de permettre des exceptions par voie réglementaire afin de s'assurer que la loi soit mieux arrimée, plus flexible et adaptée aux réalités des différents types d'entreprises, de périodes ou d'emplois. Donc, pour nous, préserver la flexibilité réglementaire actuellement proposée, c'est fondamental.

Déjà, le projet comporte des exceptions, la question des entreprises familiales en est une. Évidemment, un jeune de moins de 14 ans, donc, selon le projet de loi, peut travailler si son travail est effectué au sein d'une entreprise qui compte moins de 10 salariés, s'il est l'enfant de l'employeur. Les entreprises familiales, ce sont aussi des petits établissements commerciaux. C'est des marchands, des restaurants, des dépanneurs, des boutiques au sein desquels les employés sont d'ailleurs souvent des travailleurs à temps partiel, donc il est commun de compter sur plus de 10 employés pour s'assurer d'avoir des quarts de travail de quelques employés sur le plancher et au comptoir. Mais, de manière générale, on comprend mal, par contre, cette limite d'employés dans une entreprise familiale, puisque ce nombre ne constitue pas à la fois ni une protection en termes de santé et sécurité pour les jeunes ni n'affecte le parcours scolaire. Donc, nous proposerions de retirer ou à tout le moins on questionne l'idée de cette limitation du nombre d'employés au sein des entreprises familiales.

Sur la question des périodes de travail, comme le projet loi considère les périodes de vacances comme étant propices au travail pour les jeunes de 14 à 16 ans puisqu'elles ne dérangent pas le parcours scolaire, nous aimerions que ce même raisonnement s'applique également aux jeunes de 14 ans, en d'autres mots, de permettre aux moins de 14 ans l'été, lorsqu'il n'y a pas d'école, d'avoir accès à un travail.

Enfin, toujours sur la liste des exceptions qui sont déjà indiquées, celle qui nous a surpris un peu... sur la vocation de l'entreprise. Ainsi, le travail des plus jeunes serait permis si l'employeur est un organisme à but non lucratif, un OBNL à vocation sociale ou communautaire. Nous comprenons mal ce biais puisque les types d'emploi sont souvent les mêmes au sein d'un OBNL qu'au sein d'un petit commerce. On se demande en quoi la sécurité ou le parcours scolaire seraient mieux protégés dans un organisme communautaire que dans un petit commerce familial et en quoi cette mission peut être un facteur de protection pour un jeune.

Enfin, au niveau de la mise en application, lorsqu'on définit de... en fait, de façon détaillée de quelle façon congédier un jeune, une fois l'application de la loi entérinée, nous, on suggère et on se demande pourquoi il n'est pas possible d'imaginer que l'application de cette loi se... soit prévue avant la prochaine rentrée scolaire, mais après l'été, d'autant plus que la portion réglementaire, qui représente une exception des exceptions, ne sera probablement pas complétée avant, donc, la mise en place d'un projet de loi qui serait mis en application 30 jours après la sanction.

Donc, on suggérerait de se donner le temps de compléter le travail, notamment réglementaire, avant de procéder à la mise en place du projet... de la loi une fois adoptée, et donc dégager l'été puis, évidemment, mettre ça en place avant le début de la prochaine rentrée parlementaire... la prochaine rentrée scolaire.

• (16 heures) •

Maintenant, une observation plus générale sur le contexte de ce débat qui découle directement de la pénurie de travailleurs au Québec. Il faut en parler, parce qu'évidemment il reste, selon nous, encore des gestes à poser, lesquels permettraient d'augmenter le bassin de main-d'œuvre et de réduire la pression sur les entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

Et, vous le savez, la situation ne va pas sans... ne va pas s'améliorer au cours des prochaines années. On sera de plus en plus affectés par cette pénurie au cours de la prochaine décennie. À cet égard, nous nous réjouissons, par ailleurs, et il faut le dire, que le discours du gouvernement a évolué au cours des derniers mois et présente désormais la pénurie de travailleurs comme étant l'ennemi numéro un de l'État et non plus comme une bonne nouvelle économique parce que c'est bon pour les salaires. Donc, là-dessus, on se réjouit de l'évolution.

Et d'ailleurs les nouvelles mesures qui ont été annoncées dans le dernier budget feront une différence, notamment sur les mesures fiscales qui encourageront les travailleurs plus âgés à rester ou revenir sur le marché du travail et les mesures qui faciliteront l'apport de travailleurs issus de l'immigration. Et toutes ces mesures s'ajoutent déjà aux nombreuses mesures, notamment, que M. Boulet avait mises... que le ministre avait mises en place l'année dernière sur, en fait, tout ce qui permet de rehausser les compétences et de requalifier la main-d'œuvre comme étant des... plusieurs gestes de formation qui permettront d'améliorer la productivité au Québec et de mieux adapter les travailleurs aux réalités du marché du travail.

Mais il reste encore à faire, car nous sommes plus touchés au Québec par la pénurie qu'ailleurs. Nous avons également une population plus âgée et nous nous appuyons moins, toutes proportions gardées, sur la main-d'oeuvre étrangère, alors qu'elle est disponible, formée et qualifiée. Nous avons de nombreux emplois disponibles sur l'ensemble du territoire du Québec, et l'emploi demeure, selon nous, l'un des meilleurs outils d'intégration qui existe.

Bref, M. le ministre et membres de la commission, pour conclure, nous calculons qu'il faut mettre autant d'efforts à atténuer la pénurie de main-d'oeuvre elle-même et augmenter le bassin de travailleurs que de se consacrer à lutter contre ses conséquences une à la fois, ce que nous faisons aujourd'hui. Ça fait le tour de notre présentation, et on est disponibles pour répondre à vos questions.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vous remercie pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Oui, merci, Mme la Présidente. Merci de votre mémoire, du temps que vous avez consacré à le préparer et aussi d'appuyer les objectifs du projet de loi.

Et je retiens qu'il fallait agir. Donc, il y avait une nécessité d'intervenir parce que, comme vous avez vu, d'ailleurs, ce matin, on avait les chiffres, dans les cinq dernières années, il y a eu une augmentation considérable du nombre d'accidents de travail, puis toutes les études confirment qu'en ce qui concerne la santé psychologique de nos jeunes il y a un impact.

Ceci dit, c'est important, M. Rochette, ce que vous mentionnez. Vous parliez même de personnes de votre famille, l'autonomie, l'estime de soi, le développement des compétences aussi puis la... C'est certainement bénéfique, puis les études démontrent que, jusqu'à un certain nombre d'heures, c'est même bénéfique pour la persévérance scolaire, mais, au-delà d'un certain nombre d'heures, c'est là que les retombées sont particulièrement négatives.

Quand vous référez aux appareils électroniques, je pense que c'est important de réaffirmer l'importance de la responsabilité des parents. On est vraiment sur la même longueur d'onde. C'est la raison, d'ailleurs, pour laquelle on parle, dans le projet de loi, d'un formulaire de consentement où il y aura les heures, les tâches et les périodes de disponibilité. Ça va permettre aux parents de donner un consentement qui est libre et éclairé et d'intervenir. Même s'il y a des modifications au formulaire, ils vont devoir reconsentir.

Je reviens et j'aimerais ça, M. Rochette, vous me précisez... Bon, on dit dans le projet de loi : S'il n'y a pas de service éducatif pendant sept jours consécutifs et plus, les limites, là, le 17 heures et le 10 heures, ne s'appliquent pas. Vous parliez d'un week-end prolongé. Ce que vous dites, c'est que le 10 heures s'appliquerait du lundi au jeudi et le 17 heures s'appliquerait pour toute la semaine, mais on commencerait le... tu sais, quand il y a un congé férié prolongé. J'aimerais ça que vous me donniez juste peut-être une explication additionnelle, s'il vous plaît.

M. Rochette (Michel) : Tout à fait, tout à fait. Bien, deux choses. En fait, ce qui est proposé, d'une part, en dehors des congés fériés, donc, dans une semaine normale où on calcule que... Bon, évidemment, votre projet de loi distingue le samedi, dimanche des cinq autres jours de la semaine. On aimerait, de prime abord, qu'on permette de considérer le vendredi comme l'amorce de la fin de semaine, en d'autres mots qu'après l'école... qu'on ne limite pas le vendredi comme on limiterait le lundi, mardi, mercredi, jeudi parce que, le lendemain, il y a de l'école. Donc, le vendredi, le lendemain, il n'y a pas d'école. Donc, ce qu'on aurait souhaité, c'est qu'on calcule que, donc, le 10 heures des journées, dans le fond, ou le lendemain de l'école, qu'on puisse les mettre... qu'on les sépare de côté et qu'on additionne, dans le fond, la fin de semaine comme un tout, donc, permettant une plus grande flexibilité, là, du vendredi au samedi au dimanche et un peu moins, donc, pour le lundi au jeudi.

D'autre part, pour les congés fériés, c'est qu'il n'est pas calculé, dans le projet de loi, qu'un congé férié fait partie d'une période où il n'y a pas d'école. Donc, on aurait souhaité que, pour les lundis ou les vendredis, par exemple, où il y a un congé férié... qu'on puisse également considérer ces journées-là comme étant, bien, l'équivalent de ce qu'on présente comment étant... comme pour la semaine de relâche, donc une période où les heures seraient calculées différemment. Donc, c'est de permettre, donc, d'une certaine façon, de considérer, bien, ce qui est une journée d'école puis ce qui n'est pas une journée d'école, donc une journée fériée, c'est une journée où il n'y a pas d'école, donc de permettre une possibilité pour les jeunes d'avoir accès au travail sans avoir de contrainte d'heure.

M. Boulet : ...en même temps, quand on fait une lecture fine, là, des enquêtes puis des études sur la santé psychologique des jeunes, ça prend une succession d'un nombre de jours significatifs pour permettre à l'enfant de se reposer, puis de récupérer, puis de réentreprendre son parcours académique sans que ça ne puisse l'affecter, là. Ce n'est pas une journée ou un week-end allongé qui a, selon ces experts-là, un impact qui est intéressant.

L'étalement deux semaines, je vais vous faire part d'une observation, là, que j'ai faite ce matin, je comprends très bien... d'étalement sur deux semaines, ça veut dire... Il pourrait y avoir une semaine de 20 heures, puis une autre semaine de 14 heures, puis on a la moyenne de 17 heures. Il pourrait même y avoir une semaine de 22 heures suivie d'une semaine de 12 heures. Puis ce n'est pas évident, M. Rochette, de requérir un consentement, tu sais, parce que l'enfant peut avoir des examens, ou des compétitions académiques, ou des tournois de sport, ou une pièce de théâtre, puis que l'employeur a besoin... puis il dit : Regarde, tu vas faire 22 heures ou... à la limite, il n'y aurait pas de limite, là, il y aurait... tu sais, quand tu peux étaler selon ce qui est prévu dans la Loi sur les normes du travail, vous savez qu'il n'y a pas d'impact, là, ça peut être 48 puis 32, parce que la semaine régulière de travail est de 40 heures. Donc, ça pourrait être un écart quand même assez imposant, et je ne suis vraiment pas convaincu qu'on pourrait obtenir un consentement qui est éclairé de la part d'un jeune dans ce contexte-là. Peut-être un commentaire de votre part là-dessus? Vous comprenez mon point, là?

M. Rochette (Michel) : Ce qu'on... Évidemment, vous le comprenez, le monde du détail est lié... Évidemment, on n'est pas dans un environnement de bureau de 9 à 5 où les semaines se ressemblent en termes de pression de travail. Dans le monde du détail, on est adaptés selon les saisons, selon les besoins, selon... Alors, les semaines se suivent et ne se ressemblent pas beaucoup dans le monde du détail. Alors, l'idée est qu'il y a certaines semaines où il y a très peu de besoins, d'autres semaines, il y a un peu plus de besoins, et, encore une fois, il y a deux joueurs là-dedans, évidemment, le travailleur, et c'est évidemment les parents de leur côté et les employeurs de l'autre côté.

Ça fait qu'on calcule qu'en se donnant une certaine marge de manoeuvre tout le monde pourrait y trouver son compte, à condition de permettre une certaine flexibilité, ce n'est pas de l'encourager mais de la permettre, dans un cas où, par exemple, une semaine, il n'a pas besoin d'aller travailler parce qu'il y a très peu de besoins, et, la semaine suivante, c'est une semaine où il y a beaucoup, beaucoup plus de besoins. Donc, c'est juste de s'adapter au caractère un peu plus saisonnier du secteur du détail où, encore une fois, les semaines se suivent, mais ne se ressemblent pas.

M. Boulet : On comprend la pression potentielle sur les jeunes, parce qu'il y a le Vendredi fou... Tu sais, si on pense aux périodes qui précèdent les fêtes, où il y a de plus en plus d'événements qui requièrent beaucoup plus de personnes, là, dans certains commerces de détail, ce serait constamment une opportunité de mettre de la pression. Tu sais, souvent, on arrive près d'une période d'examen, on arrive près d'une période critique au plan académique, et là on dirait : Regarde, on va étaler, tu vas faire tant d'heures cette semaine, tu vas en faire moins la semaine prochaine. Je pense que l'impact sur la santé psychologique, la fatigue, le stress, il pourrait être potentiellement plus important.

Dans les exceptions, M. Rochette, bon, l'entreprise de moins de 10, ça s'applique évidemment pour les magasins, là, tu sais, si... puis il y a beaucoup de magasins. Si je pense à ma ville de Trois-Rivières, puis je pense à Saguenay, puis à Sherbrooke, puis dans les villes de petite et moyenne dimension, il y a énormément de commerces de détail. Il y a 75 % des entreprises qu'il y a moins de 10 employés, puis ça n'a pas besoin d'être nécessairement non enregistré, là, ça peut être une personne morale ou une société, puis là ça concerne l'enfant de l'administrateur ou du sociétaire ou ça peut être l'enfant du conjoint du sociétaire, de l'administrateur ou du propriétaire. Ça commence à faire un potentiel quand même intéressant.

Puis la justification du familial, vous le comprenez bien, c'est le prolongement de la vie familiale ou scolaire de l'enfant. Ce qu'on veut, pour assurer la sécurité des jeunes, c'est que les parents soient impliqués, puis, à moins de 10, bien, tu as une assurance beaucoup plus importante de l'implication des parents, avec le consentement. Puis le maximum d'heures, bien, on sait que c'est un plafond. Ça fait que ça peut être moins que ça. Ça fait que je veux juste que ce soit clair, là, que ça concerne aussi le secteur du commerce de détail.

• (16 h 10) •

Puis je veux juste être clair aussi quand on dit... parce que je l'ai entendu, le commentaire, puis je n'ai pas fait l'observation, M. Rochette, vous le dites de façon très, très claire, là, les exceptions, là... Quand on dit «l'enfant qui travaille dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire», ce n'est pas tous les organismes à vocation sociale ou communautaire qui sont concernés, tu sais, parce qu'on me disait ce matin : Dans un Renaissance, il peut faire du travail de caissier puis il ne pourra pas le faire parce que ce n'est pas un organisme social ou communautaire. On dit bien : «...tel [une] colonie de vacances [tel] un organisme de loisirs.» Donc, c'est des organismes de même nature. Ce n'est pas pris dans son sens très large, tous les organismes à vocation sociale ou communautaire. Bon, évidemment, c'est une règle d'interprétation en droit, là, mais je voulais juste faire aussi ce commentaire-là.

Pour les organismes sportifs, on réfère à «tel qu'un aide-moniteur, un assistant-entraîneur [puis] un marqueur», puis, dans tous ces cas-là, ça prend quand même la supervision d'une personne de 18 ans ou plus, là. Ça fait que je voulais juste éviter que l'impression d'iniquité ou de traitement à deux niveaux soit raffermie, là, de votre part, là. Ça fait que... Puis je comprends ce que vous me dites. L'été, il n'y a quand même pas de limite, là. Si on est dans ces exceptions-là qui sont précisées à l'article 13 du projet de loi, il n'y a pas la limite, là, pendant les périodes estivales, ou de congé scolaire, ou de période de relâche. Les exceptions, les limites, en fait, les balises de 17 et 10 heures ne s'appliquent pas.

Donc, moi, essentiellement, je complétera en vous disant : Merci beaucoup, Michel. Puis vous m'avez donné l'opportunité d'aller discuter avec vos membres récemment à Montréal, un exercice que j'ai éminemment apprécié. Puis je tiens à souligner que la majorité des employeurs au Québec font bien en matière de santé et sécurité, de protection des élèves travailleurs, puis ils font bien aussi dans le respect, parce que j'ai eu des témoignages, lors de notre causerie, de grandes entreprises, de petites puis de moyennes où il y a des politiques en place, où on s'assure qu'il n'y ait pas... que le travail n'ait pas d'incidence négative. On s'assure enfin qu'il y ait une saine conciliation entre les études, le travail puis la vie personnelle de nos jeunes, qui sont véritablement la pierre angulaire de notre avenir au Québec, et je pense que les études, la réussite éducative, c'est le chemin idéal pour leur permettre aussi de bien réussir dans la vie.

Je ne sais pas si vous avez un commentaire. Le reste de mon temps, moi, je vous le laisse, M. Rochette, là.

M. Rochette (Michel) : Bon, merci, puis merci aussi pour les précisions. Évidemment, quand... Puis vous avez noté, sur la question des OBNL, effectivement, que les autres organisations économiques, je crois, ont eu le même... la même interrogation. Il y aura peut-être lieu de préciser dans la loi, dans la mouture finale de la loi, ce qu'on définit par un organisme à but non lucratif de vocation sociale et communautaire.

Pour le reste, bien, effectivement, puis je vous retourne la pareille, les membres, chez nous, ont été bien contents de la discussion franche et ouverte, puis surtout de la flexibilité que vous avez fait preuve, puis je crois que

c'est un peu le but. L'objectif du projet de loi, c'est de s'assurer que tout le monde travaille ensemble dans le même objectif, puis il faut le réitérer, puis ça, nos membres, tous les membres qui ont participé et qui ont été consultés dans notre travail ont tous réinsisté à l'effet qu'il fallait absolument préserver à la fois le parcours scolaire et la sécurité des jeunes sans exception.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci, M. le ministre. Maintenant, je cède la parole à la députée de Bourassa-Sauvé, s'il vous plaît.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Merci, M. Rochette, de prendre part à cet exercice aujourd'hui. Et, d'entrée de jeu, nous accueillons donc favorablement, là, votre prémisses où vous indiquez qu'il est essentiel de protéger la sécurité des jeunes travailleurs, et de prioriser leur persévérance scolaire, et qu'il s'agit d'objectifs non négociables. Certainement, nous partageons la même opinion. J'ai quelques questions en lien avec les différentes propositions que l'on retrouve dans votre mémoire.

Tout d'abord, donc, à la proposition 1, vous souhaitez ajouter les jours fériés aux périodes d'exceptions, donc, outre celles relatives aux vacances estivales, aux fêtes, aux semaines de relâche, donc, les périodes de sept jours ou plus. Ici, question technique, donc. Vous parlez donc des huit jours fériés, chômés et payés prévus à la Loi sur les normes du travail. C'est ce que vous... c'est ce que vous avez en tête?

M. Rochette (Michel) : Quand on définit une journée fériée, bien, oui, les journées, effectivement, où les... oui. Bien, en fait, les journées fériées, je n'ai pas d'autre définition que les journées qui sont reconnues comme étant des journées fériées.

Mme Cadet : Oui, bien, c'est ça, bien, c'est parce que c'est... J'avais une question ici en disant, bien... parce qu'ici, donc, on le sait, la Loi sur les normes du travail, donc, il y a huit jours qui sont fériés, chômés et payés, et dont la moitié tombe pendant, bon, les vacances estivales, le 24 juin, 1er juillet.

M. Rochette (Michel) : On s'entend, journée fériée, journée où il n'y a pas d'école, là, c'est surtout le point où il ne faut pas qu'il y ait interférence... qu'il n'y ait pas de... qu'il y ait d'interférence entre le travail et l'école. Donc, ces journées-là où les écoles sont fermées, puis on ne parle pas des journées nécessairement pédagogiques, on parle vraiment des journées fériées, donc c'est celles-là auxquelles on réfère.

Mme Cadet : D'accord. Donc, c'est... C'était donc un élément technique, là, pour essayer, donc, de comprendre un peu comment circonscrire le tout, en ayant en tête, donc, ces journées où plusieurs établissements de commerce de détail, donc, sont fermés, là, pendant... pendant certaines de ces journées-là. Donc, c'était un peu l'interrogation sur la nécessité un peu de la proposition qui semble un peu alourdir, d'un côté, les périodes d'exceptions qui sont prévues, puis je voulais voir, au niveau de vos membres, donc, comment est-ce que cette exception-ci, donc, la proposition que vous mettez de l'avant... comment est-ce que vous la voyez être déclinée en... sur le terrain?

M. Rochette (Michel) : Bien, évidemment, vous avez raison, il y a des journées où les commerces au détail sont fermés, pour l'essentiel, pas tous, mais certains, et évidemment l'idée, c'était surtout, de façon... de nature plus générale et économique, les journées où il n'y a pas d'école et ce qu'on appelle les journées qui sont fériées. Donc, bien, c'est de s'assurer, en fait, de détacher cette journée-là des obligations des limitations d'heures. Ça nous paraissait de soi. C'est un des premiers commentaires qu'on a reçus, beaucoup, beaucoup, de nos membres, en disant : C'est parfait pour les semaines de relâche, parfait pour les périodes estivales, puis les journées fériées ne sont pas du tout mentionnées. Alors, c'est une des observations qu'on voulait faire.

Mme Cadet : Merci. Au niveau de la troisième proposition, donc, moi aussi, donc, j'avais quelques questions au niveau de l'étalement des heures sur une période de deux semaines plutôt qu'une seule. Donc, je comprends ici, parce que vous n'êtes pas le premier groupe à mettre de l'avant une telle proposition, que, donc, la Loi sur les normes du travail, donc, autorise donc ce type d'entente là entre l'employeur et l'employé. Le jeune ici, donc, à partir de 14 ans, est considéré comme majeur, donc, à l'intérieur du cadre du travail. Donc, il n'y aurait pas d'autorisation parentale ici. Donc, ce serait véritablement, donc, le jeune qui serait en négociation avec l'employeur pour cette période d'étalement et que ce ne serait pas plus fastidieux, là, autant pour une partie ou pour l'autre, là, de prendre part à ce processus. C'est exact?

M. Rochette (Michel) : Bien, en fait, oui, on présume effectivement que c'est le genre de décision qui serait prise en accord autant avec l'employeur et l'employé. L'idée est de faire en sorte qu'une semaine où il y a beaucoup moins de besoins... qu'on puisse compenser avec la semaine suivante, par exemple, s'il y avait une meilleure... un plus grand besoin. L'idée, dans ce cas-ci, c'est surtout de s'adapter à une réalité du monde commercial auquel... Je l'ai mentionné tout à l'heure, les réalités ne sont pas tout le temps pareilles d'une semaine à l'autre, d'une saison à l'autre. C'est une certaine flexibilité... Donc, le nombre d'heures total sur deux semaines, encore une fois, que la loi permet, normalement, en tout cas, l'encadre. L'idée, c'est : Est-ce qu'on peut le considérer au même titre pour les plus jeunes, pour les 14 à 16 ans, tout simplement en tenant compte de la réalité du monde commercial, qui n'évolue pas de la même façon?

Mme Cadet : Ici... parce qu'on sait, donc, que le rapport du comité consultatif s'est entendu sur un certain consensus autour de 17 heures. On le mentionne depuis le début de la journée. Donc, bon, il y a une certaine littérature qui mentionne donc les défis au niveau de la persévérance scolaire au-delà de 15 heures de travail, puis, bon, on ne s'entend pas nécessairement, donc, autour du 15 ou du 20 heures. Donc, le rapport du CCTM, un peu, tranche la poire en deux avec le 17 heures. J'ai... et puis corrigez-moi si je me trompe, mais j'ai l'impression que le 17 heures, ici, est aussi... On a réussi à parvenir à un certain consensus à l'intérieur du comité consultatif notamment parce que le nombre d'heures moyen ou médian qui devrait... donc, par les jeunes, donc, dans le lieu du travail, donc, par les jeunes entre 14 et 16 ans, ressemble un petit peu à ça, donc, dans la réalité terrain. Donc, est-ce que, donc, de l'étaler sur une période de deux semaines, on ne verrait pas là une espèce de voie de contournement par rapport à l'objectif premier du projet de loi ici, là, donc, qui est de favoriser, donc, la réussite scolaire, donc, pendant la période d'école, pendant les jours d'école, en permettant cet étalement-là?

• (16 h 20) •

M. Rochette (Michel) : Bien, je comprends, évidemment. Puis l'objectif, encore une fois, c'est de permettre un assouplissement, ce n'est pas de changer le nombre d'heures, puis le 17 heures, on ne veut pas, évidemment, revenir sur cette question-là parce que c'était déjà le fruit d'un compromis, un grand travail que le CCTM a fait. L'idée, c'était encore une fois de s'assurer de permettre quelque chose qui est déjà permis à d'autres travailleurs et à d'autres employeurs puis de voir si on est capables de l'appliquer aux 14 à 16 ans, comprenant évidemment les lacunes, mais évidemment il y a une question de jugement ici à la fois de l'employeur et de l'employé. Les 17 heures qui seraient... les quelques heures qui seraient soustraites d'une semaine pour ajouter à l'autre semaine, ce n'est pas comme si on déplaçait une semaine à zéro puis on mettait 34 heures la semaine suivante, c'est de s'assurer une certaine flexibilité.

Je ne sais pas comment formuler le fait qu'on... Tu sais, est-ce qu'on peut éviter les débordements, s'il y en aurait? Je ne crois pas. Puis, encore une fois, la question nous a été posée à plusieurs reprises et de façon tout à fait, je dirais, naturelle : Puisque c'est déjà la norme et que c'est déjà possible, pourquoi ne pas l'appliquer également aux plus jeunes, en considérant évidemment la limitation du nombre d'heures total? L'idée, dans ce cas-ci, c'est de le soumettre humblement à votre analyse, et on suggère... Puis je présume que, quand vous ferez votre analyse... étude article par article, vous serez mieux à même de compléter la réflexion, mais, dans ce cas-ci, c'est simplement d'offrir une marge de manoeuvre qui est déjà existante dans la loi des normes du travail.

Mme Cadet : Merci. À votre proposition 4, donc, vous souhaitez préserver la flexibilité réglementaire, donc, aux jeunes de moins de 14 ans. Est-ce que vous avez établi certains principes directeurs aux exceptions que vous souhaitez requérir?

M. Rochette (Michel) : Bien, il y a déjà des groupes que... bien, je crois, la FCEI, ce matin, a proposé quelques approches. L'idée, dans ce cas-ci, c'est de permettre... Parce qu'évidemment il y a des réalités qui sont à la fois la... entreprise familiale, puis les exemples d'exceptions qui sont déjà définies au projet de loi sont de bons exemples d'exceptions. L'idée, c'est de s'adapter, parce qu'évidemment c'est un nouveau projet de loi qui encadre quelque chose qui était peu ou pas encadré, qui va demander un peu plus de compréhension terrain, évidemment, de la réalité à la fois commerciale des régions, des types d'entreprises et des réalités propres à chaque... évidemment, là, à chaque localité ou à chaque type de travail.

L'idée, encore une fois, c'est de... c'est que... et c'est ce qu'on salue de la part du projet de loi, c'est de se garder une légère, mais intéressante marge de manoeuvre pour s'adapter aux besoins. On n'est pas là pour faire la liste des besoins, mais de s'assurer que le projet de loi maintienne cette marge de manoeuvre là qui lui permettrait de s'ajuster, évidemment, aux besoins selon d'autres réalités, et puis on n'est pas les seuls à porter cette réalité-là. Il y a plein de types d'emplois, il y a plein de types de réalités qui... Évidemment, on ne peut pas les étaler de façon exhaustive dans le projet de loi, mais, à tout le moins, de se garder une marge de manoeuvre, pour nous, c'est à la fois prudent, brillant, et on souhaiterait s'assurer que la mouture finale du projet de loi maintienne cette marge de manoeuvre là.

Mme Cadet : Au niveau de la proposition 5, donc, vous souhaitez retirer la limitation du nombre d'employés au sein, bien, d'une entreprise familiale. Donc, plusieurs groupes, ce matin, ont émis le même type de réserve par rapport à ce qui est déjà prévu au projet de loi. De votre côté, donc, comment est-ce que vous conjuguez le... cette demande de retrait avec le critère d'encadrement parental, donc, pour permettre, donc, une surveillance adéquate des jeunes à l'intérieur d'une entreprise familiale, donc, d'être en mesure d'avoir une certaine vue sur eux?

M. Rochette (Michel) : Le projet de loi définit de façon assez claire, là, le type de lien entre le parent propriétaire et le jeune travailleur. Dans ce sens-là, on est en lignés sur cette... sur la définition que donne le projet de loi actuellement. L'idée, c'est de demander, bien, en quoi le 10 employés lui-même fait une différence à la fois dans la sécurité de l'enfant ou dans son parcours scolaire, parce qu'encore une fois ce sont les deux grands objectifs, là, du projet de loi.

Alors, certains... en fait, beaucoup de monde nous ont appris que... bien, nous ont appris, nous ont appelés pour nous faire état du fait qu'effectivement la plupart des petits commerces, des petits dépanneurs... même s'il y a peu d'employés sur le plancher, le volume de nombre d'employés qui sont souvent à temps partiel est beaucoup plus grand que 10, puis le 10 nous échappait, là, pourquoi 10 faisait une différence, encore une fois, sur les deux missions fondamentales du projet de loi, 12, 15, 20... Alors, le chiffre, comme il ne s'appuyait pas sur... en tout cas, sur quelque chose qui nous paraissait tangible, on le remettait en question.

Là, on suggère de le retirer parce qu'on calcule que le nombre d'employés, si le parent est propriétaire et que l'enfant travaille pour le parent, quelqu'un qui a le lien... et c'est l'objectif de cet article-là dans le projet, c'est de maintenir une forme d'encadrement parental. Qu'il y ait 25 employés, ou qu'il y en ait 10, ou qu'il y en ait 20, ou deux, dans ce cas-ci, ça ne changera pas la donne. Alors, c'est pour ça qu'on questionnait... Il y a peut-être un meilleur chiffre, mais, pour l'instant, on suggérerait de le retirer.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. La période d'échange étant terminée, nous allons procéder maintenant à la parole du député d'Hochelaga-Maisonneuve. C'est à vous.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous deux. Bienvenue. Je vais poursuivre sur la lancée de ma collègue, sur la question des exemptions des entreprises. Vous dites : On pourrait faire soit sauter le 10 ou, en tout cas, mettre un chiffre plus élevé. Avez-vous une idée chiffrée de ce que ça représenterait comme nombre de personnes qu'on pourrait maintenir en emploi?

M. Rochette (Michel) : Non, puis, encore là, c'est très délicat parce que, pour nous-mêmes... posé la question. Quand on a posé la question à un certain moment, personne n'avait de chiffre magique parce qu'effectivement il n'y en a pas. Alors, l'idée, c'est... puisqu'il n'y a pas de chiffre magique puis il n'y a pas de lien entre le nombre d'employés... si le lien parental est clair entre la propriété de l'entreprise et l'enfant... et le jeune travailleur, le reste des travailleurs... le reste... et le volume d'emploi ne changent pas beaucoup la donne. Encore une fois, je ne veux pas me répéter, mais vous comprenez qu'il n'y a pas de lien. Alors, s'il n'y a pas de lien, pourquoi il faut en mettre un? Bien, la question est posée.

M. Leduc : Bien, qu'est-ce que... un peu la crainte de dire que plus on élargit, plus on taille des trous dans le fromage puis qu'on rend un peu le 14 ans presque inopérant?

M. Rochette (Michel) : Bien, c'est-à-dire que, si, selon les observateurs, avoir 10 employés, c'est plus sécuritaire ou ça n'interfère pas avec le cursus scolaire de l'enfant, peut-être, mais là il faudrait le démontrer. Le problème, c'est qu'encore une fois il n'y a pas de lien entre le nombre d'employés... à moins... si le lien parental n'est pas là, c'est autre chose, mais, s'il y a un lien parental, l'encadrement est déjà différent qu'un... pour que... n'importe quel autre employé de la même entreprise. Alors, c'est dans ce sens-là qu'on... Si ça n'interfère pas, je ne vois pas ça comme un trou dans la loi. Je vois ça comme étant une précision qui était présente dans la loi, mais qui n'était... qui n'a pas de... en fait, qui n'a pas de raison d'être, à notre avis, dans la définition de l'entreprise. Si vous calculez que c'est 20, ce sera 20, mais, selon notre calcul, le 10 n'a pas d'assise.

M. Leduc : Dans la loi actuelle, il y a l'obligation de faire un formulaire... de remplir un formulaire pour autoriser, d'un point de vue parental, le fait qu'un enfant de moins de 14 ans travaille. Le projet de loi veut maintenir ce formulaire-là pour les enfants qui seront donc dans les exemptions, mais on n'arrive pas, au ministère ou à la CNESST... de nous affirmer clairement que c'est appliqué en ce moment dans toutes les entreprises du Québec. On ne le sait pas. C'est difficile. C'est pièce par pièce. Il y a des gens qui proposent de dire : On devrait centraliser ces formulaires-là à la CNESST pour avoir un portrait réel, global en tout temps. Est-ce que c'est une proposition qui pourrait vous rallier?

M. Rochette (Michel) : C'est une bonne question parce que, vous avez raison, c'est un défi. C'est pour ça qu'on est d'accord à l'idée qu'il fallait absolument encadrer parce que le peu d'encadrement était... somme toute, il ne semblait pas être observé partout de la même façon. Alors, l'idée d'avoir un formulaire, le même, mais que ce soit encadré par la CNESST, tout à fait, on y est. Si vous me parlez... juste pour comprendre votre... ce que vous voulez dire, c'est qu'on doit avoir un lien plus clair entre le formulaire puis le...

M. Leduc : Parce qu'en ce moment tous les employeurs doivent avoir ça dans leur registre à eux, mais ça ne fait pas en sorte d'avoir un portrait global et collectif de ce qui se passe, tandis que, si on centralisait ces formulaires-là à la CNESST, on aurait ce portrait-là.

M. Rochette (Michel) : Bien, en autant que ça n'alourdisse pas la gestion, je présume que ce n'est pas un enjeu. Là, l'important, c'est d'avoir un formulaire, ce qu'on appréciait du projet de loi, parce qu'effectivement il faut encadrer et resserrer les règles. Que ça émane de la CNESST, parfait, maintenant, sur le reste de la modalité, là, c'est plus vous qui allez nous le dire que nous, là, mais l'important, c'est que ce ne soit pas trop lourd à administrer, là.

M. Leduc : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : 20 secondes.

M. Leduc : Les enfants ne paient... Vous ne payez pas, comme employeur, de RRQ, que... la partie patronale, quand on embauche des enfants jusqu'à 18 ans, si je ne me trompe pas. Il y en a qui disent que c'est un avantage fiscal un peu spécial et qui proposeraient qu'on mette un fonds dédié, soit qu'on paie la RRQ ou qu'on fasse un fonds dédié pour la persévérance scolaire.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...que nous avons. Je suis désolée.

M. Leduc : Bon, bien, merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission. Je suspends les travaux quelques instants afin de permettre aux prochains invités de prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 16 h 28)

(Reprise à 16 h 34)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à la Confédération des syndicats nationaux. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé. Puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à commencer votre exposé.

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Enault (François) : Bonjour, Mme la Présidente. François Enault, premier vice-président de la CSN. À ma droite, j'ai Pascal Jean, qui est conseiller politique à la CSN, et, à ma gauche, Me Isabelle Lacas, directrice générale de la CSN et était membre également, là, du sous-comité, là, sur le rapport au CCTM. Et, j'ai oublié, Pascal et moi siégeons au CCTM également. Puis je vous dirais que j'ai une présentation d'environ six minutes. Donc, si je peux... je suis prêt à donner mes quatre minutes à Alexandre et à la collègue du Parti libéral, si vous voulez. Bien, vous en avez assez, M. le ministre.

Écoutez, bien, bonjour, tout le monde. Écoutez, merci de nous entendre aujourd'hui. Premièrement, nous tenons à saluer l'approche du ministre du Travail d'avoir consulté les organisations syndicales et patronales du CCTM avant de débiter l'écriture du projet de loi sur l'encadrement du travail des enfants. Le CCTM a reçu la demande d'avis au ministre le 1er juin. Les travaux au CCTM ont débuté de septembre... de septembre à décembre, et il y a eu les élections pendant ce temps-là également, et nous sommes aujourd'hui en commission parlementaire, donc... dire que l'ensemble des acteurs syndicaux, patronaux et du ministère du Travail ont été quand même assez efficaces dans le processus. C'est mon petit côté éditorial, là, M. le ministre, ne m'en voulez pas, mais je crois que certains ministres du gouvernement devraient s'inspirer de la méthode du ministre du Travail pour s'assurer de consulter en amont au lieu de se chicaner en aval. Donc...

Des voix : ...

M. Enault (François) : Je pense que...

Des voix : ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vous rappelle à l'ordre, là, votre 10 minutes coule, monsieur, donc continuez votre exposé, s'il vous plaît.

M. Enault (François) : Oui, oui, n'ayez pas peur, je vais être... je vais être correct. Donc, nous croyons que c'est important d'avoir des balises minimales, alors que nous n'avons rien. La CSN est en accord avec l'imposition d'un âge minimal de 14 ans pour occuper un emploi. De plus, il est impératif d'encadrer le nombre d'heures de travail par semaine ainsi que les moments durant lesquels ces heures peuvent être effectuées. La CSN soutient qu'aucun modèle d'affaires ne peut ni ne doit reposer sur le travail des enfants. Il ne faut jamais que l'âge minimum d'accès à l'emploi, le nombre d'heures de travail ou les règles en matière de santé et de sécurité ne soient réduites, surtout pas pour corriger une problématique de pénurie et de rareté de main-d'oeuvre dans un secteur ou un autre de l'économie.

Cependant, nous avons certaines inquiétudes, des exceptions auraient dû être plus limitées. La notion d'entreprise familiale de moins de 10 employés est trop large, couvre trop de secteurs. De plus, bien que la CNESST... probablement des consultations avant une modification réglementaire, cela demeure un processus plus léger que s'il était inscrit dans la loi. Un modèle d'affaires qui repose sur l'embauche d'enfants de moins de 14 ans n'est pas un modèle d'affaires. De plus, il ne faudrait pas dénaturer le consensus obtenu par voie réglementaire. Pour nous, l'importance de la formation des jeunes est une priorité, tout comme leur sécurité. Ça va être important que la CNESST se donne les moyens d'assurer le respect de la loi, ne pas faire reposer l'application de la loi sur la dénonciation, l'importance de faire des vérifications proactives. Ça va être important aussi d'évaluer l'impact de la loi. Donc, il va falloir le documenter, travailler à revoir plus régulièrement la loi soit via un mandat du CCTM ou tout simplement qu'elle soit faite par la loi aux cinq ans. On tient aussi que tout soit documenté, là, particulièrement pour les travailleurs de moins de 16 ans.

Donc, écoutez, en conclusion, l'encadrement du travail des enfants méritait l'attention que le projet de loi lui accorde. Les changements démographiques et sociaux que nous avons connus au cours des dernières années imposaient de remettre le sujet à l'ordre du jour. Le présent projet de loi constitue un excellent premier pas pour atteindre les conditions nécessaires au meilleur développement de tous les enfants afin qu'ils soient en mesure de pleinement

contribuer à l'évolution de la société de demain. Ainsi, le travail des enfants ne doit pas être un remède aux problèmes sociaux et économiques que peuvent infliger une société. Il faut s'attarder à trouver des mesures efficaces et pérennes pour contrer la pénurie et la rareté de main-d'oeuvre plutôt que de s'en servir pour trop facilement justifier de mettre des enfants au travail.

La persévérance scolaire, qui assure des citoyens bien formés pour faire face aux bouleversements rapides du marché du travail, est certainement l'un des aspects à privilégier pour atteindre cet objectif. La santé et la sécurité des jeunes au travail de même que la protection de l'équilibre entre les heures consacrées à celui-ci et celles consacrées à l'école sont des facteurs importants pour l'avenir. Il faudra continuer de s'en préoccuper afin que le présent projet de loi ne soit pas que le début et non la fin de l'encadrement du travail des enfants. Nous espérons que la loi que vous allez adopter sera le plus près possible du consensus que nous vous avons présenté.

Peut-être, en terminant, j'ai écouté certains de mes vis-à-vis patronaux aujourd'hui, l'ensemble vienne d'entreprises familiales, j'en suis. Mon père a trois garçons, je suis le plus vieux de la famille, on a tous commencé à travailler à 16 ans. On faisait du sport, je faisais de l'athlétisme. Vous avez vu... tu sais, après que j'ai commencé à travailler, ça paraît que je n'en fais plus. Mais, écoutez, on a tous fait du sport d'élite puis on a... Je pense qu'avant 16 ans ou à 14 ans c'est le temps de s'amuser, de jouer, puis après ça on a toute la vie à travailler. Merci.

• (16 h 40) •

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. Je suis maintenant prête à entendre le ministre pour son... sa période d'échange. M. le ministre, la période est à vous.

M. Boulet : Oui, merci, Mme la Présidente. Bien, d'entrée de jeu, merci, M. Enault, et à toute l'équipe de la CSN, hein? Tu sais, il y a une expression populaire qui dit : Les bottines suivent les babines. Il y a un consensus, puis vous êtes des... des fervents croyants au paritarisme et au dialogue social, et ça ne se fait pas que dans le discours, ça se fait dans l'action. Et je pense que votre mémoire est une démonstration éloquentes que le dialogue social, ce n'est pas que théorique, c'est aussi pratique. Puis j'apprécie... en fait, je suis d'accord avec tous vos propos. Ça fait que, quand vous parlez de modèle d'affaires, c'est certain que nos jeunes, au Québec, ne sont pas la solution à la pénurie de main-d'oeuvre.

C'est certain que, si on veut respecter le consensus, il ne faut pas le diluer, il ne faut pas le dénaturer en additionnant les exceptions. Il faut que ces exceptions-là soient bien fondées, qu'on soit convaincus que ça n'affecte pas le parcours académique et que ce ne soit pas dangereux pour la santé, sécurité, intégrité psychologique de nos jeunes. Sur l'application, c'est certain, M. Enault, qu'on va s'assurer d'une application la plus diligente possible. Puis le formulaire, il n'était pas prescrit avant, puis le formulaire, bien, il va y avoir des heures, il va y avoir des tranches puis des périodes de disponibilité. C'est ça qui va permettre aux parents, notamment, de s'engager puis de consentir de manière libre et éclairée.

Puis, vous le savez, vous connaissez notre initiative jeunesse, notre Kinga, où on s'est déplacé beaucoup dans les écoles pour faire de la sensibilisation, puis... Bien, je vais vous donner quand même une opportunité. Qu'est-ce que la CSN... Tu sais, quand on dit dans le projet de loi une aide financière pour les organismes qui veulent faire de la sensibilisation, de l'information et de la formation, est-ce que la CSN est prête aussi à s'engager, à s'impliquer pour... Parce qu'il va y avoir un exercice de conscientisation collective à l'importance de la sécurité des jeunes et du respect de leur parcours académique. Avez-vous un commentaire à partager avec nous là-dessus, M. Enault?

M. Enault (François) : Écoutez, je l'ai dit, je suis premier vice-président à la CSN, je ne suis pas le trésorier de la CSN, mais c'est clair que, lorsque c'est le temps de... Je crois que la CSN est toujours réputée par rapport à son deuxième front et de s'engager dans la société pour changer les choses. Ça fait que c'est clair que, s'il faut mettre l'épaule à la roue, si ça prend une publicité, ou quoi que ce soit, ou un travail pour sensibiliser ce fait-là, on va être là, M. le ministre.

M. Boulet : Parfait. Bien, merci beaucoup. Peut-être deux... deux derniers commentaires. On est aussi d'accord sur la principale richesse du Québec, c'est sa jeunesse. Puis il faut penser à son avenir, puis il faut penser à l'importance d'acquérir des connaissances, et la réussite éducative, c'est le meilleur corridor pour permettre à nos jeunes de s'émanciper puis de se réaliser.

Puis autre commentaire final, là, vous avez raison, les jeunes peuvent jouer, peuvent faire du cinéma, peuvent faire du théâtre, peuvent faire du sport, et les parents ont un rôle à jouer à cet égard-là. Mais l'encadrement du travail des enfants, c'est une responsabilité qui est vraiment partagée, là, tu sais, je le mentionnais, c'est les employeurs, c'est les syndicats, c'est les jeunes, c'est les parents. Il y a un ensemble d'intervenants qui vont permettre au Québec d'avoir un meilleur dossier, d'améliorer le bilan lésionnel des jeunes et de s'assurer qu'il n'y ait pas d'impact aussi négatif sur la santé psychologique, là, on en a assez parlé, là, de fatigue, de stress, de concentration, de troubles de sommeil, et autres.

Ça fait que je vous félicite, M. Enault, puis j'aimerais ça que vous transmettiez nos félicitations. Moi, le consensus, j'y crois, d'ailleurs, le projet de loi s'articule autour de ça. Puis je ne serai pas seul, je vais travailler avec mes collègues des partis de l'opposition lors de l'étude détaillée. Mais mon objectif, c'est d'adhérer le plus possible au consensus. Merci beaucoup puis bravo à toute l'équipe! Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, M. le ministre. Maintenant, je vais céder la parole à la députée de Bourassa-Sauvé... Ah! bien sûr, oui, si vous avez... Bien sûr, M. Enault, allez-y.

M. Enault (François) : Je vais être court, là, mais, écoutez, c'est important, ce n'est pas le premier avis que le ministre du Travail demande au CCTM puis ce ne sera pas le dernier. Il y a eu des hauts, il y a eu des bas. Puis, je trouve, c'est important de construire sur cet avis-là pour en avoir d'autres, peut-être un peu plus costauds par la suite, mais... Donc, c'est important puis c'est pour ça que j'insiste sur le consensus. Puis, avec tout... Ce que vous placez par rapport aux jeunes puis avec respect pour mes vis-à-vis patronaux, je ne suis pas sûr que, dans tous les... tout ce que j'ai écouté aujourd'hui, qu'on pense juste à l'émancipation de l'enfant, je pense qu'on pense plus au modèle d'affaires. C'est tout.

M. Boulet : Oui, et ça va me permettre de donner une précision, là. Dans l'analyse d'impact, là, les heures travaillées, là, par les jeunes de moins de 14 ans, c'est entre 647 000 et 1 million, puis la proportion des heures travaillées par les moins de 14 ans, c'est 1,1 million... 1 million sur l'ensemble des heures travaillées au sein de la population, c'est 6 179,8 millions. Donc, c'est à peu près 0,017 %. Donc, c'est une... vraiment une proportion.

Donc, on ne peut pas alléguer qu'il va y avoir un manque à gagner ou qu'il va y avoir des mises à pied. Tu sais, le nombre de personnes qui a été souligné ce matin ne tient pas compte de ceux qui ont 14 ans et plus et ne tient pas compte de ceux qui ont en bas de 14 ans, qui sont dans les exceptions, notamment les entreprises familiales. Ça fait que la sécurité et la réussite éducative passent bien avant le nombre de personnes ou le nombre de propriétaires d'entreprise qui peuvent être affectés, là. Ça fait que c'est un commentaire qui, à mon avis, est important à faire.

Puis, dans le commerce de détail, l'hébergement puis la restauration, les moins de 14 ans, ça représente de 0,16 % à 0,48 % des heures travaillées, là. Ça fait que soyons modérés, là, dans le propos, là, ne soyons pas alarmistes. Puis le consensus, M. Enault, il est raisonné, il est raisonnable et réfléchi. Puis vous ne l'avez pas mentionné, mais vous avez parlé avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Réseau québécois pour la réussite éducative, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, avec la CNESS, puis nous, on a poursuivi. C'est vraiment un beau consensus social, puis je pense que le message que vous me faites, c'est que de respecter ce consensus-là, ça va être bénéfique pour le dialogue social au Québec de demain. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Donc, maintenant, je suis prête à donner la parole à la députée de Bourassa-Sauvé. La parole est à vous.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente, et merci, donc, à vous d'avoir pris le temps, donc, de produire un mémoire et de nous avoir présenté vos différentes recommandations aujourd'hui. Je pense qu'on ne le répétera jamais assez, donc, nos enfants ne sont pas la solution à la pénurie de main-d'oeuvre. Et, si les... si les jeunes de moins de 14 ans n'étaient pas une main-d'oeuvre attrayante avant la pénurie de main-d'oeuvre, donc, il y a des questions à se poser si elles le sont devenues aujourd'hui. Et c'est de la musique à mes oreilles quand le ministre nous dit que notre principale richesse, c'est notre jeunesse, à titre également de porte-parole en matière de jeunesse.

Donc, en consultant votre mémoire, un des éléments, d'entrée de jeu, qui m'interpelle, c'est toute la question de la sous-déclaration des lésions... des lésions professionnelles. Vous l'indiquez dans le cadre des entreprises familiales, mais je pense que, de façon générale, il y a quand même... c'est peut-être une problématique, là, qui va au-delà du cadre de travail, là, qui est celui des entreprises familiales. Donc, d'abord, je vais peut-être vous entendre, d'un côté, sur cet élément-ci qui vous mène à émettre différentes recommandations, là, bon, quant à la divulgation du travail en milieu familial à travers le formulaire, mais également la demande par rapport à la formation, là, qui est demandée en milieu familial. Mais également vous nous posez une question sur le processus de plainte qui existe en ce moment et à son adaptation, son adéquation par rapport à la clientèle jeune. Donc, je vous laisse y aller sur ces deux points.

• (16 h 50) •

M. Enault (François) : Juste parce que je pense que c'est plus, là, le mémoire de la CSD que vous me posez des questions que celui de la CSN. Ça se peut-tu?

Mme Cadet : Bien, oui, vous avez...

M. Enault (François) : Mais, en même temps, il y a certains éléments que... on en parlait de façon moins précise dans notre mémoire, là, mais on est quand même... On a besoin d'avoir des... j'ai juste le mot «data», des infos, des données qu'on n'a pas présentement justement pour voir, bon, est-ce que le projet de loi, bon, a fait le travail. Est-ce qu'il y a des choses qu'on a améliorées? Donc, c'est pour ça que nous aussi, on est là-dedans, là, mais... C'est pour ça, là, c'était juste que la CSD... j'ai vu que la CSD avait été de façon un peu plus précise, puis...

Mme Lacas (Isabelle) : Bien, je pourrais peut-être indiquer que ce qui est important, puis, bon, ça apparaît comme une recommandation particulière dans le mémoire de la CSD, mais ce qu'on demande aussi, puis ça, le formulaire va le permettre, c'est de s'assurer d'avoir des données probantes. Il y a d'autres... plein de groupes avant nous qui en ont parlé. C'est aussi important qu'on ait des données probantes, mais au niveau syndical, pour être capables... pas juste nous, mais pour qu'on soit capables, effectivement, de voir quel est l'impact réel des mesures qu'on va mettre en place maintenant puis de voir, bien, effectivement, qu'est-ce qu'on doit faire pour assurer la réussite scolaire, par exemple, pour s'assurer qu'il y ait moins... moins d'accidents de travail. Donc, plus on aura de données, plus on sera capables d'aller spécifiquement dans certains milieux ou vers certains milieux pour voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

En ce sens-là, l'exception en entreprise familiale, qui couvre tous les secteurs, qui est très large, mais, si on la... si, au moins, on a plus de documentation, on sera au moins en mesure de dire : Peut-être pas judicieux, dans tous les

secteurs, d'avoir cette exception-là, et puis surtout éviter que des secteurs entiers s'appuient sur le fait que, dans les entreprises familiales, des jeunes peuvent travailler, puis qui nous disent : Bien, pourquoi pas ailleurs, puis qu'on soit capables, effectivement, là, d'avoir une application plus uniforme de la loi.

Mme Cadet : OK. Merci. Oui, allez-y, monsieur.

M. Jean (Pascal) : Bien, peut-être en complément sur toute... je ne sais pas, je peux y aller... bien, sur toute la question de la prévention, ça sort des consensus qui ont émané du CCTM, mais on trouvait ça intéressant qu'on agisse de façon préventive puis on intègre des éléments relatifs aux programmes de prévention puis aux obligations relatives en nécessité qui seraient fournies aux employeurs. Puis, bon, pas déformer les propos qu'on a entendus ce matin, mais agir en prévention, c'est justement... c'est de faire l'exercice avant plutôt que ramasser de l'information, de la data, comme François disait, puis agir après. Ce n'est pas agir en prévention. Ça fait qu'en ce sens-là on considère que c'est un autre bon élément qui est inclus au projet de loi.

Mme Cadet : Merci beaucoup. Puis vous avez raison au niveau de ma prémisse, mais la question demeure... demeure la même de toute façon, tu sais, c'est peut-être un petit peu un... c'est un tremplin, là, pour vous poser des questions supplémentaires, là, sachant que, dans tous les cas, ce que vous nous mentionnez dans votre mémoire et qu'est-ce que vous venez de nous mentionner de façon supplémentaire va dans le même sens. Je veux vraiment vous entendre sur des manières additionnelles, donc, de protéger la clientèle vulnérable.

Donc, je reprends un petit peu mon questionnement sur la manière, donc, de porter plainte. Donc, pour les jeunes, donc, est-ce que vous trouvez que le processus, le processus actuel, donc, qu'il est adapté à la clientèle entre 14 et 16 ans et si, en plus du consensus qui existe et qui a été formulé par le CCTM, donc, en plus de ce consensus-là, s'il y a lieu d'outiller... d'outiller, donc, la clientèle qu'on cherche à protéger ici avec des mécanismes de plainte qui soient adaptés?

M. Enault (François) : Bien, c'est ce que je disais tantôt, là, lors de ma présentation, il faut qu'il y ait des agents de la CNESST qui se promènent, là. Donc, on ne peut pas seulement dire : Dénoncez. On se dit, à 13 ans, là... Écoutez, ça fait 28 ans que je négocie à la CSN, il y a encore des travailleuses et des travailleurs, des fois, qui ont peur de dénoncer quand ça fait 20 ans qu'ils travaillent dans la même entreprise. Imaginez-vous une jeune ou un jeune de 13 ans, bien, 14 ans qui va arriver dans un endroit, la peur qu'il va avoir de se plaindre de tel ou tel élément qui ne fonctionnera pas. Donc, il est clair qu'il faut... il faut qu'il y ait des gens qui se promènent, il faut faire des suivis. Parce que, sinon, on n'y arrivera pas, là, je veux dire, puis il va y avoir encore des chiffres comme on voit présentement avec des accidents pour nos... ces enfants-là, c'est des enfants.

Donc, c'est pour ça que c'est important d'avoir de la prévention, de la formation, et s'assurer qu'il y ait des gens de la CNESST qui se promènent également, là.

Mme Cadet : Puis, justement, c'est dans ce contexte où un jeune est dans une situation un peu de déséquilibre avec l'employeur, parce que, bon, il arrive, donc, sur le marché du travail. Puis vous avez mentionné l'exemple, donc, de gens qui sont un peu plus expérimentés sur le marché du travail, qui éprouvent ces mêmes défis là même plus tard dans leur cheminement.

Sachant que le jeune de... à partir de 14 ans en milieu de travail, donc, il est techniquement, donc, considéré majeur dans le cadre du milieu de travail, quelle est l'implication parentale que vous voyez? Donc, par exemple, est-ce que le parent pourrait être un mandataire, donc, pouvoir formuler lui-même une plainte à la place du jeune? Comment est-ce que vous entrevoyez ces différents éléments là?

Mme Lacas (Isabelle) : Bien, c'est certain que, dans un milieu bien encadré, le jeune, il doit être capable... il doit avoir tous les moyens puis il doit être capable de faire tout ce qu'il a à faire. Est-ce qu'on va jusqu'à ce que le parent devienne le mandataire? Il ne faut certainement pas qu'un jeune soit empêché d'avoir recours aux ressources dont il a besoin pour porter plainte. C'est un peu comme ça que je pense que ça doit être formulé, c'est-à-dire qu'il ne faut pas... Il faut peut-être, comme moyen de prévention, s'assurer que le jeune ait accès peut-être à un petit peu plus de ressources. Ça peut vouloir dire d'avoir un mandataire qui lui est particulier, puis ça pourrait être son parent. Puis, en ce sens-là, bien, il faudra aussi peut-être que des outils se développent au niveau de la CNESST, que les campagnes de formation, de sensibilisation que... Tu sais, on vous l'a dit, au niveau des... au niveau de la centrale, la formation qui pourrait être donnée, ce qu'on va vouloir donner en milieu de travail, la sensibilisation que les travailleurs vont devoir faire auprès des travailleurs plus jeunes, tout ça va permettre... devrait permettre de faire en sorte que ce soit plus, effectivement, facile de porter plainte.

Puis, encore une fois, je répète un peu ce qui vient d'être dit avant moi, c'est excessivement difficile de dénoncer quand on a peur de perdre son emploi. Ça ne va pas être comme un coup de baguette magique, parce que, désormais, là, il y a une loi qui encadre le travail des enfants, ça va devenir moins inquiétant de faire ce genre de plainte là. Donc, il faudra qu'il y ait les ressources, au niveau de la CNESST, pour que les jeunes se sentent épaulés. Puis évidemment il y a une responsabilité qui va... qui appartient aussi aux pairs, dans les milieux syndiqués, de s'assurer que cette information-là, elle est donnée puis qu'ils soient bien accompagnés et qu'ils puissent l'être.

La Présidente (Mme D'Amours) : 30 secondes, Mme la députée.

Mme Cadet : Bien, rapidement. Je reviens donc à la question des entreprises familiales. Donc, dans le vôtre, donc, vous parlez, donc, des exceptions, donc, des entreprises familiales de moins de 10 employés. Peut-être juste élaborer, là, sur vos inquiétudes.

M. Enault (François) : Écoutez, bien, c'est qu'on veut s'assurer... Je veux dire, c'est bien beau moins de 10 employés, mais ils vont faire quoi? C'est où que ça va s'arrêter? On a entendu aujourd'hui qu'il y a des gens qui voulaient donner une...

La Présidente (Mme D'Amours) : Je suis désolée...

M. Enault (François) : C'est parfait.

La Présidente (Mme D'Amours) : ...je dois passer à l'autre échange. Donc, je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve. La parole est à vous.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Je vous laisserais peut-être terminer, vous étiez bien parti, sur les 10 employés et plus.

M. Enault (François) : Non, mais c'est parce qu'aujourd'hui je voyais que les gens avaient... à matin, les gens qui ont passé ici avaient l'air à avoir une extension assez large de la famille. Ça fait que, là, à un moment donné, ça s'arrête où, les 10 employés, avec... Puis qui on va chercher, là, quand tu es rendu au cousin, puis à la cousine, puis les amis de...

M. Leduc : ...puis les voisins.

M. Enault (François) : C'est ça. À un moment donné, là, c'est... Je pense que c'est assez.

M. Leduc : J'ai compris que les gens qui ont moins de 18 ans, qui sont à l'embauche d'un employeur, l'employeur n'a pas à payer de cotisation RRQ, ce qui fait une forme d'avantage fiscal d'embaucher des jeunes et des très jeunes. Il y a, je pense, la Fédération des comités de parents qui proposait, dans son mémoire, de créer une espèce de fonds dédié, à défaut de mettre une cotisation RRQ, de créer un fonds dédié à la persévérance scolaire, par exemple, pour ne pas qu'il y ait cet avantage fiscal là d'embaucher des très jeunes enfants. Est-ce que c'est une idée qui pourrait vous rallier, à la CSN?

M. Enault (François) : Bien, c'est clair, c'est clair, là, qu'on ne peut pas être contre ça, au contraire, définitivement. Puis, je veux dire, c'est un élément... Il y a un avantage, pour les employeurs, présentement, d'embaucher des plus jeunes par rapport à ça, compte tenu qu'on n'a pas à payer la RRQ, là, oui.

M. Leduc : Parfait. Un autre élément, c'est le fameux formulaire qui est sur le site de la CNESST en ce moment, là, pour embaucher des moins de 14 ans, le formulaire d'autorisation parentale, qui va être maintenu dans la nouvelle loi pour les enfants qui sont dans les exemptions. Là, ce que je comprends, c'est qu'il y aura un logo CNESST. Ça va être un formulaire comme... pas juste un formulaire type, là, un vrai formulaire officiel, mais on n'a toujours pas d'idée si c'est vraiment appliqué dans le réel. C'est au cas par cas que ça doit être fait par les inspecteurs. Il y a du monde qui suggère que ce soit centralisé à la CNESST pour qu'on ait un portrait vraiment complet, global et collectif de cette réalité-là de l'autorisation parentale. Est-ce que ça aussi, c'est une idée qui pourrait vous rallier?

M. Enault (François) : Moi, je pense que plus qu'on a d'informations centralisées à un endroit, on pourrait avoir les vraies données, on va être certains qu'on n'en échappera pas, là. Ça fait que je pense que ce n'est pas une mauvaise idée, au contraire.

M. Leduc : Parfait. Combien de temps il reste, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : 1 min 20 s.

• (17 heures) •

M. Leduc : Une minute. Bien, écoutez, j'aimerais vous entendre de manière plus large, parce que, vous l'avez dit en introduction, j'étais surpris, moi aussi, à quel point beaucoup d'organisations, plus particulièrement les organisations patronales, sont venues aujourd'hui, je dirais, un peu tirer la couverture de leur bord par rapport au consensus patronal-syndical du CCTM. Moi, j'ai compris que la partie syndicale avait peut-être même, à un certain moment, des revendications un peu plus élevées, peut-être 15 ans plutôt que 14, peut-être moins d'heures que les 17 heures qui ont été convenues.

Mais vous n'êtes pas arrivés, aujourd'hui, en nous disant : Bien non, finalement, si tout le monde tire la couverture de son bord, nous autres aussi, on va finir par revendiquer 15 puis revendiquer moins d'heures par semaine. Vous vous en êtes tenus au consensus. Ça fait que comment vous vous sentez, finalement, en voyant que les organisations patronales, en tout cas, plusieurs d'entre elles, sont venues aujourd'hui en tirant la couverture de leur bord?

M. Enault (François) : Mais, écoutez, j'ai dit : Ça fait 28 ans que je négocie. Moi, quand je shake la main de la personne en face de moi, je l'ai shakée, puis c'est ça qu'on a dit. Oui, le consensus, il y a des choses qu'on aurait aimé mieux, mais c'est ça, le consensus qu'on s'est engagé à défendre, puis c'est ce qu'on fait. Donc, on continue à le faire. Pour le reste, quand on était plus jeunes, on allait dans la cour d'école, là on va aller au CCTM, puis on s'expliquera au CCTM pour le prochain consensus, puis c'est là que je vais dire ce que j'en pense.

M. Leduc : Ça va être des bonnes discussions au CCTM. Ça va être tout. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. Je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission.

Je suspends les travaux quelques instants afin de permettre aux prochains invités de se préparer. Merci.

(Suspension de la séance à 17 h 02)

(Reprise à 17 h 08)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à commencer votre exposé.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Mme Picard (Magali) : Certainement. D'abord, bonjour. Merci, Mme la Présidente. M. le ministre et chers députés et membres de la Commission de l'économie et du travail, je suis Magali Picard, présidente de la FTQ. Je suis accompagnée de Hans Marotte, conseiller politique, et de Wilfried Cordeau, conseiller au service de la recherche.

Alors, qui est la FTQ? Bien, la FTQ représente 600 000 membres, 600 000 membres travailleurs au Québec, dans toutes les régions et tous les secteurs. Et je tiens à vous remercier de nous donner la chance de nous exprimer sur ce projet de loi, qui, selon nous, est raisonnable et équilibré, qui permet des avancées sur un important enjeu de société puis qui s'appuie sur d'importants consensus dégagés au sein du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, ce qu'on appelle le CCTM, au cours des derniers mois. Et, en fait, ça témoigne également du respect et de la reconnaissance du gouvernement envers le dialogue social. Donc, merci, pour toutes ces raisons-là.

Je dois vous dire d'entrée de jeu que, dans l'ensemble, nous sommes satisfaits du projet de loi et qu'on l'appuie sans réserve. La FTQ n'est pas contre le travail des jeunes. Leur priorité, toutefois, doit demeurer de décrocher un premier diplôme d'études. Et cela ne les empêche pas d'avoir un petit boulot durant leurs études pour se faire un peu d'argent de poche, mais le travail, ça doit demeurer un choix et ça ne devrait pas être une nécessité pour permettre à leur famille de vivre. Et ça doit demeurer, bien sûr, une expérience de vie saine, sécuritaire — je porte attention au mot «sécuritaire» — et épanouissante. Par contre, ça ne peut pas être une solution à la pénurie de la main-d'oeuvre.

• (17 h 10) •

Ça fait qu'il était temps de donner un coup de barre à une législation qui est beaucoup trop laxiste et qui a démontré ses limites dans les dernières années. Malheureusement, bien oui, il a fallu attendre des cas tragiques pour intervenir. Des milliers d'enfants ont subi des blessures ou des accidents dans le cadre de leurs emplois dans les dernières années. Vous avez certainement tous vu les statistiques ahurissantes depuis... et la montée de ces accidents-là depuis 2017. Alors, on ne peut pas être insensibles à tout ça. Et combien, également, de ces blessures ou accidents qui n'ont pas été déclarés?

Donc, pour la FTQ, le projet de loi n° 19 sonne la fin de la récréation, et les membres de la commission de l'Assemblée nationale doivent adopter dans les meilleurs délais ce projet de loi. Pourquoi? Parce qu'il fait un grand pas sur la voie d'un meilleur encadrement du travail des enfants, il permet de combler le retard du Québec face à plusieurs provinces du Canada et il rapproche le Québec de ses engagements internationaux. Le projet de loi constitue un excellent premier pas, mais il demeure perfectible.

Il y a certains enjeux, on en a mis quelques-uns : l'âge et les exceptions. Alors, le premier enjeu, le projet de loi, établit des balises importantes pour favoriser la conciliation travail-études du jeune et des jeunes du secondaire. On salue la liste assez restreinte et raisonnable des exemptions proposées à la norme concernant l'âge d'admission à l'emploi. Cependant, on est très inquiets de l'exemption relative aux entreprises familiales de moins de 10 employés. La notion même d'entreprise familiale n'a pas d'ancrage juridique, c'est donc très variable. C'est qui qu'on vise exactement? En quoi la vitalité du modèle d'affaires d'autant d'entreprises justifie le recours à des enfants de 11, 12 ou 13 ans? On demande de préciser la notion d'entreprise familiale et de restreindre la portée de cette exemption.

Un second enjeu, selon nous : la mise en application. Il va falloir s'assurer du respect de la mise en application et de la conformité des milieux de travail à la réforme. Il faudra donc ajouter des ressources adéquates à la CNESST pour lui permettre de déployer des outils et des effectifs supplémentaires pour répondre aux objectifs du projet de loi et de mieux soutenir les acteurs sur le terrain. Il va aussi falloir que la CNESST puisse pouvoir recueillir les informations du formulaire de consentement pour tous les jeunes soumis à l'obligation de la fréquentation scolaire.

Un troisième enjeu : approfondir la connaissance et la réflexion. Il va être nécessaire de prévoir un mécanisme régulier et concerté de réexamen de la législation et de la réglementation. Cet examen devra être soutenu par de

nouveaux indicateurs et recherches qu'il va falloir développer rapidement. Cet examen devra pouvoir déboucher, si nécessaire, sur une mise à jour des encadrements existants. Et, tel que vous l'avez mentionné ce matin, M. le ministre, les nouvelles exceptions seront ajoutées par la voie réglementaire après consultation de la CNESST.

Le quatrième enjeu : déployer des mesures complémentaires. Enfin, au-delà du projet de loi, d'autres interventions doivent être déployées par le gouvernement pour assurer le succès de cette réforme. Les programmes scolaires devraient faire une plus grande place aux notions qui concernent le travail, dont les droits et les normes applicables.

Et enfin il faut s'assurer que des enfants et des adolescents ne soient plus contraints de travailler pour aider leurs familles à vivre au Québec et mettre enfin rapidement à jour le plan de lutte contre la pauvreté. Puis, là-dessus, bien, je peux vous dire qu'on est pas mal bons dans notre timing, excusez l'anglicisme, mais la FTQ fera également partie de cette étude, et on sera invités également en commission parlementaire, on a vu ça aujourd'hui passer.

Donc, je suis très rapide parce que... En conclusion, la FTQ recommande à l'ensemble de la classe politique d'adopter rapidement le projet de loi, qui fait pas mal consensus. On l'invite aussi à considérer cette réforme comme la première étape d'une réflexion permanente à poursuivre et à approfondir dans les prochaines années.

Je vais demander tout de suite à mon collègue Hans Marotte de vous parler du travail effectué au CCTM, puis ensuite, bien, on sera heureux de répondre, avec mes collègues, à vos questions. Donc, Hans, la parole est à toi.

M. Marotte (Hans) : Merci beaucoup. Donc, rapidement, j'étais, moi, un des représentants de la FTQ au CCTM, où le travail a été fait, et je peux dire qu'il y avait beaucoup de matière grise autour de la table, et je m'exclus, évidemment, il y avait de la matière grise au niveau syndical, il y avait de la matière grise au niveau des employeurs. On a eu beaucoup de présentations, le CRHA était là, la Commission des droits de la personne, le Réseau québécois pour la réussite éducative, la Commission sur la santé et sécurité au travail. Il y a eu un travail colossal de fait, qui a amené à ce consensus-là. Et, on le sait parce qu'on fait des relations de travail puis on fait du dialogue social, tout consensus est, par définition, imparfait, mais il se rapproche de quelque chose qui est très, très, très solide, considérant justement que le Québec était à la traîne à la fois au Canada et même en Amérique du Nord.

Donc, on vous implore, on vous demande de vous coller sur ce consensus-là. Chaque exception qui va être amenée va venir briser ça. Et on le sait, on l'a vu, et à la fois M. le ministre, à la fois les députés, à la fois les gens au CCTM ont dit : Persévérance scolaire, c'est la priorité, mais n'oublions pas non plus les enjeux de sécurité, notamment les enjeux psychosociaux. Et, si on commence à faire des exceptions, notamment en disant : Bien, les jeunes, ils peuvent travailler beaucoup plus l'été, bien... Un accident de travail, une maladie professionnelle, ça ne prend pas de vacances. S'il y a un risque psychosocial, s'il y a un risque pour la santé pendant l'année scolaire, ce risque-là, je vous dirais, existe probablement même davantage pendant l'été, parce qu'il y a des périodes de pointe, il y a beaucoup de pression. Protégeons nos enfants, autant au niveau de la santé et sécurité qu'au niveau de la persévérance scolaire, collons-nous sur ce consensus-là et on va faire, je pense, oeuvre utile au Québec. Je vous remercie beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Oui. Merci, Mme la Présidente. Merci, Mme Picard puis M. Marotte, là, pour... puis M. Cordeau, là, c'est un excellent mémoire, qui met l'accent sur l'importance, Mme Picard, vous le disiez bien, l'importance du consensus qui découle d'un dialogue social. Puis je l'ai mentionné, je pense que vous m'avez entendu, à ceux et celles qui vous ont précédés, c'est important d'assurer l'avenir de ce dialogue-là et d'assurer la crédibilité aussi du consensus, puis on s'est parlé, récemment, puis vous savez à quel point j'y tiens, puis c'est une forme de consultation en amont qui nous permet de mieux travailler en équipe avec les partis d'opposition.

Puis vous mentionnez, Magalie, les cas tragiques, là. Souvenez-vous, Valcartier, qui a été largement documenté par les médias, il y a eu beaucoup de constats d'infraction, mais il y avait une centaine de jeunes de 14 ans et moins, puis il n'y avait pas de consentement, là, puis on les faisait travailler, puis il y en a un qui a eu un accident, effectivement, tragique, là, où il y a eu des blessures corporelles graves puis des séquelles psychologiques importantes.

La fin de la récréation, j'adhère à ça, parce qu'on n'est pas des premiers de classe, on a à mettre notre législation en harmonie avec ce qui se fait dans d'autres provinces au Canada. Puis, à l'échelle internationale, on a entériné une convention sur les droits de l'enfant avec l'Organisation internationale du travail, c'est important de la respecter. Et puis, je veux dire, il y a eu un consensus sur un âge où on peut aller travailler. Donc, il y a une interdiction en bas de 14 ans, là, puis à chaque fois qu'on met des... Puis j'apprécie que vous disiez que les exceptions qu'on a dans le projet de loi sont raisonnées, raisonnables. On parlera, là, de la famille, mais il faut tenir compte de ce qui n'affecte pas le parcours académique et ce qui ne comporte pas un niveau de risque important pour la santé, sécurité, intégrité de nos jeunes.

• (17 h 20) •

La famille, c'est plus moins de 10, c'est le casse-croûte, c'est le petit restaurant, c'est la crémère, c'est le... c'est là où on a un niveau d'assurance élevé de présence parentale puis de supervision du jeune. Puis on trouve que c'est raisonnable aussi parce que... Souvenez-vous dans la Loi sur l'équité salariale, à l'article 4, c'est pour les entreprises de plus de 10 salariés. C'est quand même une unité de mesure qui nous assure d'une certaine convivialité puis d'une certaine humanité, là, dans cet environnement de travail là. Puis ce n'est pas nécessairement scientifique, mais c'est quand même assez permissif, tout en étant raisonnable, parce que ça peut être une société, ça peut être une personne morale, puis là ça peut être l'enfant du propriétaire, du sociétaire, de l'administrateur ou l'enfant du conjoint ou de la conjointe, là, d'un des deux parents, peu importe. Puis l'application... C'est important de rappeler qu'il y a l'escouade, il y a le Kinga où on fait beaucoup de sensibilisation, il y a 26 agents de prévention, il y a 12 conseillers en prévention jeunesse, il y a les 291 inspecteurs, il y a les 141 inspecteurs.

Puis c'est sûr, Magali, il va falloir compter sur l'engagement de la FTQ à conscientiser, tu sais, vous êtes l'organisation syndicale la plus importante au Québec. Puis, Magali, j'aimerais ça, vous entendre là-dessus, là. Vous savez qu'il y a une implication qui peut être requise ou... Avez-vous une intention, avez-vous fait une réflexion sur ce que la FTQ pourrait faire pour conscientiser à l'importance de la santé et sécurité puis de la réussite éducative? Alors, je vous écoute.

Mme Picard (Magali) : Merci, M. le ministre. Écoutez, absolument, c'est un dossier prioritaire, à la FTQ, et c'est la raison pour laquelle j'étais tellement fière qu'il y avait eu consensus au CCTM lorsque je suis arrivée, parce que ça fait déjà longtemps qu'on en parle.

Ce que je peux vous dire, c'est que, si la FTQ était là seulement pour un devoir... Si on était très corporatifs, ici, là, on ne travaillerait pas en ce sens-là, parce que, croyez-le ou non, M. le ministre, ça représente des cotisations syndicales, hein, le travail des jeunes actuellement à la FTQ, parce qu'on en parlait un petit peu plus tôt avec l'équipe, il y a effectivement plusieurs jeunes, des entreprises, au Québec, qui... syndiquées et qui paient des cotisations syndicales. Donc, c'est clair que ça aura des répercussions.

Et, vous savez, là, nos valeurs font en sorte qu'on veut que les enfants demeurent des enfants, on veut que les enfants travaillent dans des milieux sécuritaires et qu'il y ait cette notion de danger très présente. Donc, pour la FTQ, cette sensibilisation-là va faire partie de notre éducation, va faire partie de ce qu'on fait également dans nos formations économiques. Vous savez, la FTQ, avec le Fonds de solidarité, on offre plusieurs formations économiques en entreprise. Bien, ça, on va défendre cette position-là puis on va certainement s'assurer que ce soit un... qu'on établisse ce dialogue-là avec la majorité de nos affiliés et que ce soit discuté un peu partout.

Il y a des endroits plus névralgiques que d'autres puis il y a des affiliés où, actuellement, certaines de leurs... certains de leurs employeurs utilisent plus fréquemment que d'autres les mineurs. Alors, ça, ça peut... Je peux vous garantir que ça va faire partie du travail de la FTQ et son travail d'éducation. Je vois, Hans, que tu as levé la main, je pense que tu veux ajouter quelque chose.

M. Marotte (Hans) : ...

Mme Picard (Magali) : Tu n'as pas de micro, présentement. OK.

M. Marotte (Hans) : Oui, très rapidement, bien, effectivement, dans ce sens-là, pas plus tard que... je pense, hier, on avait une rencontre, nous, avec nos conseillers régionaux. On a 11 conseillers régionaux, on a 11 conseils régionaux. On est partout au Québec, et, déjà, Wilfried Cordeau nous proposait de dire : Bien, il va falloir commencer qu'on soit en collaboration et en solidarité avec les organismes de persévérance scolaire dans toutes les régions, parce que ça, ça existe. Alors, déjà, on a donné le mandat, nous, à nos conseillers régionaux, d'établir des liens avec ces gens-là pour dire que, oui, on souhaite ardemment que le projet de loi soit voté le plus rapidement possible.

Et après il va y avoir un suivi, donc, on veut voir, hein, parce qu'il y a une recommandation, quand même, là, l'avis du CCTM, la recommandation n° 3, parle de campagnes de sensibilisation ciblées. Pour moi, c'est tout le monde qui doit faire ça. Pour la FTQ, c'est à la fois les employeurs, à la fois le gouvernement, la CNESST et la FTQ et ses affiliés. On a tous et toutes une responsabilité. On a entendu ça, au CCTM, tout le monde a une bonne volonté, tout le monde, hein? «No one should be left behind.» Personne ne devrait être laissé derrière. J'appelle ça le principe «ohana», là, dans *Lilo & Stitch*, là, faisons en sorte qu'on n'en échappe pas un, parce que plus il va y avoir de jeunes sur le milieu du travail, plus il va y avoir d'exceptions. Vous l'avez vu comme nous dans *Le Journal de Québec* ce matin, une augmentation de sept fois des accidents de travail sur les moins de 14 ans. Quelqu'un de cynique dirait : Oui, mais c'est normal, il y a plus de jeunes de moins de 14 ans, dans les dernières années, qui sont au milieu du travail, mais c'est une illustration claire qu'on veut le moins de jeunes possible, sur le milieu du travail, en bas de 14 ans, on veut vraiment mettre la priorité sur la santé-sécurité, puis nous, on va être un partenaire là-dedans, c'est clair.

M. Boulet : Oui. Puis, Hans, au-delà des chiffres, là, chaque accident de travail d'un enfant ou d'un jeune en bas de 14 ans, ce n'est pas acceptable.

Juste finir, parce que j'aimerais ça laisser l'opportunité à mon collègue d'Abitibi-Est de vous poser une question, mais, sur la connaissance, la réflexion, les indicateurs, Mme Picard, on est aussi sur la même longueur d'onde, on va continuer de travailler avec l'INSPQ, la CNESST, raffiner les données, avoir un portrait global. Puis l'Institut de la statistique du Québec va sortir une nouvelle étude, en 2024, pour faire suite à celle de 2017. Puis, si on fait l'inventaire de l'ensemble des sondages, analyses et études à l'échelle internationale, il y en a beaucoup, beaucoup, beaucoup qui démontrent que le travail, c'est bon jusqu'à un certain niveau, mais, après ça, c'est détrimental, là, ou... c'est négatif pour la santé psychologique et le parcours académique. Puis enfin, dernier point, réflexion permanente : oui, on aura la possibilité de faire un règlement, après consultation de la CNESST, pour s'adapter à l'évolution des connaissances. Donc, mon collègue d'Abitibi-Est.

M. Dufour : Bonjour à vous deux... à vous trois. Ma question, en fin de compte, vient sur la recommandation n° 6 où est-ce que vous parlez de programmes de recherche... d'information et formation spécialisée. Donc, ça regroupe quand même plusieurs éléments. Pouvez-vous un petit peu plus expliquer, un peu, de quelle façon vous voyez ça, qui fait quoi, en bout de ligne, dans toute cette démarche-là? Parce que c'est quand même des choses qui peuvent se compléter, mais qui peuvent aussi être en opposition, dans une certaine mesure.

Mme Picard (Magali) : Absolument. Je vais demander à Wilfried de vous répondre à cette question-là.

M. Cordeau (Wilfried) : Oui. Merci et bonjour à tous les membres de la commission. Merci pour cette question. Effectivement, on a travaillé fort, avec le service spécialisé en santé et sécurité du travail, là, de la FTQ, qui est très en phase avec l'état de la recherche en matière de... dans cette matière. Ils nous faisaient remarquer, en fait, l'importante absence de données probantes, de recherches courantes et à jour sur les impacts du travail sur le corps des jeunes, mais aussi le contact des jeunes au travail quand ils sont, par exemple, en phase de développement, en puberté. Vous savez, le corps, à ce moment-là, est encore en train de se développer. La pression que différentes contraintes dans les milieux de travail peuvent exercer sur ce développement-là n'est... est très mal documentée.

Et l'enjeu qu'on y voyait, c'est, compte tenu que le projet de loi vient justement s'arrimer au projet de loi n° 59, là, en forçant, je veux dire, en obligeant l'analyse des risques dans les milieux de travail en vue d'établir des programmes de prévention... c'était très intéressant pour nous qu'il y ait une emphase importante qui soit mise sur l'identification des risques pour les jeunes de moins de 16 ans.

Par contre, vu l'absence de données, il faut rapidement, là, que les agences spécialisées, donc... on en a ciblé quelques-unes, mais, évidemment, le ministre en a nommé d'autres, je pense que tous les organismes spécialisés qui sont en mesure d'appuyer par la recherche rapidement pourraient aider les milieux de travail à identifier ces risques-là très spécifiques sur le corps, le développement des jeunes, mais aussi le caractère, les impacts sur la santé mentale aussi des jeunes. C'est important de pouvoir documenter ça pour mener au mieux cet exercice-là dans les milieux.

M. Dufour : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. M. le ministre, avez-vous autre chose à rajouter?

M. Boulet : Non, je n'ai pas d'autre commentaire, sauf que de dire merci. Bravo pour votre travail, puis félicitations à la FTQ pour le respect du consensus qui a été établi au CCTM puis pour les retombées positives que ça aura, souhaitons-le, sur la qualité du dialogue social au Québec. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

Mme Picard (Magali) : Bien, merci à vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Maintenant je vais céder la parole à la députée de Bourassa-Sauvé.

Mme Cadet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Merci à tous les représentants de la FTQ pour votre exposé et pour votre mémoire. D'emblée, pour une fois, donc, c'est moi qui vais poser des questions par rapport au formulaire de consentement avant mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve. Je vois un peu, donc, à la page 12 de votre mémoire, donc, vous nous... bien, aux pages 12 et 13, là, donc, vous recommandez que le formulaire de consentement soit élargi à l'ensemble des personnes mineures assujetties à l'obligation de fréquentation scolaire. Et il y a donc certains éléments, là, que vous voyez, donc, bien, être mentionnés, donc, au formulaire de consentement.

L'un des aspects, l'un des motifs, là, des différents accidents de travail, là, que l'on voit semble parfois être attribuable à un manque de formation. Donc, en plus de ce que l'on retrouve actuellement sur le formulaire, j'aimerais vous entendre sur une proposition, donc, de divulgation sur le formulaire quant à la formation, là, qui serait offerte aux enfants ou aux jeunes travailleurs. Donc, comment est-ce que vous accueilleriez ce type de recommandation là, donc, sur le formulaire?

• (17 h 30) •

Mme Picard (Magali) : Bien, écoutez, je pense qu'on ne peut pas être contre ça, hein? Ce que je comprends de votre question, c'est est-ce que, si on y ajoutait des questions, à savoir si l'étudiant ou, bon, le mineur voyait... s'il avait des questions à l'effet... est-ce qu'il se sentait outillé, est-ce qu'il sentait qu'il avait toute l'information nécessaire pour travailler dans... bon, indépendamment de l'emploi qu'il occupe, est-ce qu'il se sentait en sécurité... Si c'est ce type de questions là dont vous parlez, absolument. Je ne vois pas... Je regarde mes collègues, si c'est ce que vous demandez, je ne vois pas comment on pourrait être contre ça.

Ce que je comprends et ce que... de notre demande, ce qui est très important, puis on vient d'en parler, là, c'est d'avoir le plus de statistiques possible. Si on veut être capables de poursuivre ce travail-là, qui est très bien amorcé présentement, si on veut être capables de bonifier ce projet de loi là dans les années futures, bien, ça va nous prendre des statistiques, et ces statistiques-là devront être centralisées. On devra être capables de recueillir ça d'une façon rapide.

Et là on parle en ce qui a trait aux études, en ce qui a trait au travail, mais je vous dirais aussi qu'il faudrait que la CNESST soit capable aussi d'avoir un contrôle du nombre d'heures travaillées d'un employeur à l'autre, donc que ces données-là fassent partie également d'un registre.

Alors, oui, lorsqu'on parle de statistiques, écoutez, c'est un projet de loi, là, qui... en ce qui me concerne, on part de très loin, qui va... comme je viens de le mentionner, qui est tout à fait équilibré et qui va dans le sens de ce qui a été négocié au CCTM, et on en est très fiers. Mais, oui, certainement que d'ajouter des statistiques et d'être capable d'aller de l'avant davantage... Je vois Wilfried qui a levé la main, donc, si ça ne vous dérange pas, je vais demander à Wilfried de poursuivre la réponse.

M. Cordeau (Wilfried) : Oui, merci. Merci pour cette question. C'est très intéressant parce que ça nous permet effectivement de parler aussi d'autres aspects de nos propositions. En fait, on pense, à la FTQ, qu'on ne fait jamais trop de prévention, qu'on ne fait jamais trop de sensibilisation. Comme le disait M. Marotte tout à l'heure, c'est une responsabilité partagée de l'ensemble des acteurs. On pense aussi que l'école a un rôle à jouer, c'est pour ça qu'on invite aussi une révision des programmes scolaires, là, parce qu'il y a un décalage, depuis plusieurs années, là, avec la disparition du cours d'éducation économique, là, sur la sensibilisation qui est faite à travers le programme scolaire, c'est là que sont les jeunes, mais aussi dans les milieux de travail.

Nous, on appelait, puis c'est une de nos recommandations, justement, à obliger, jusqu'à un certain point, les employeurs à remettre des documents ou à donner de l'information. Donc là, peut-être qu'effectivement inscrire dans le formulaire de consentement une note à l'effet qu'il y a... il y a bien eu cette remise de document ou cette formation, ça pourrait éventuellement juste, dans le fond, compléter un petit peu notre demande dans la mesure où on s'assure que l'obligation de moyens a été... a été rencontrée.

Est-ce que c'est une obligation de résultat? Non. On pense, par contre, que tout le monde doit mettre en oeuvre... puis c'est un peu ce que prévoyait la loi, jusqu'à un certain point, là, de s'assurer de tout mettre en oeuvre pour réduire les risques à la source. Et, en ce sens, peut-être qu'effectivement il y a quelque chose là. Parce que, comme ça a été documenté, notamment par la CNESST, c'est surtout dans les premières... les premiers jours ou les premières semaines d'exercice d'un emploi qu'on a le plus grand risque, semble-t-il, dans certains milieux, d'avoir des accidents. Donc, ça témoigne de toute l'importance, dès le départ, dès l'embauche ou peut-être même avant, de favoriser cette plus grande sensibilisation là. Et ça, là-dessus, il n'y aura pas... il n'y aura pas trop de tous les acteurs, dont les employeurs, à notre avis, là, pour mettre la main à la pâte.

Mme Cadet : Effectivement. Puis vous mentionnez, je pense que c'est votre neuvième recommandation, donc, que le gouvernement, donc, devrait fournir à la CNESST, donc, le soutien et les ressources nécessaires pour disposer de suffisamment d'inspecteurs et d'inspectrices. Et j'y souscris, mais on est quand même en... on est quand même en aval avec ce type de recommandation ci. Donc, avec des mesures additionnelles en matière de prévention où on se retrouverait en amont, donc, notamment, donc, oui, avec le formulaire de consentement, donc, qui mentionnerait qu'une formation a bel et bien été dispensée, mais également, donc, peut-être aussi, donc, avec des obligations, donc, additionnelles, bien, justement, en matière de formation, donc, qui requerraient que l'employeur puisse tenir un registre, là, qui établit, donc, une banque d'heures de formation, donc, qui a été dispensée dès le début.

Je comprends, avec ce que nous... ce que vous nous dites concernant les données, là, qui... les données probantes, là, qui indiquent, essentiellement, donc, que les accidents de travail, les lésions professionnelles se déroulent souvent, donc, dans les premières heures, les premiers jours de travail, que la problématique tourne essentiellement, donc, autour de cette... de cette idée de prévention, donc.

Donc, ce type de mesure là, non seulement, donc, le formulaire, comme on l'a... comme on l'a mentionné précédemment, mais également, donc, un registre avec un nombre d'heures, là, que l'employeur pourrait tenir, à la formation qui est donnée pour les 16 ans et moins, donc, c'est quelque chose que vous seriez favorable aussi?

Mme Picard (Magali) : Absolument.

Mme Cadet : Maintenant, donc, on est passés en amont, maintenant, en aval. En ce qui a trait au processus de plaintes pour les travailleurs de 16 ans et moins, c'est certain qu'en ce moment, donc, pour un... On le sait, donc, il y a... de façon générale, il y a vraisemblablement, donc, une surreprésentation des plaintes qui sont déposées à la CNESST chez les jeunes, donc, de 16 ans et... peut-être même de 18 ans et moins, en fait, là, qui sont à l'emploi, donc c'est une clientèle un peu plus vulnérable et qu'on cherche à protéger ou, du moins, à encadrer avec le projet de loi suivant.

Si l'on... En fait, juste, d'abord, peut-être une question plus large, là, une question plus ouverte : Comment est-ce que vous voyez le processus de plaintes actuel pour les jeunes, donc, de 16 ans et moins? Puis est-ce que vous... vous pensez qu'il pourrait être bénéfique de simplifier le processus de plaintes, d'une part, d'un côté, et/ou permettre aux parents, malgré, là, le statut... la présomption, là, que l'enfant, donc, de 14 ans et plus dans le milieu de travail, donc, est considéré comme majeur, donc il n'a pas nécessairement besoin d'une autorisation parentale, donc, malgré ce statut-là, donc, que le parent puisse, par exemple, être un mandataire pour pouvoir porter plainte pour le jeune?

Mme Picard (Magali) : Hans... oui.

M. Marotte (Hans) : Bien, de façon peut-être plus globale, parce que j'étais au CCTM, on a discuté peut-être un peu informellement de ça. Je viens aussi des groupes communautaires. Puis pour se plaindre, il faut savoir qu'il y a un problème et, pour savoir qu'il y a un problème, bien, il faut être au courant de ses droits. Donc, évidemment, vous avez parlé beaucoup de ce qui se passe en amont, puis nous, évidemment, dans tous les milieux syndiqués, nous, on va faire notre travail. Évidemment, ça facilite beaucoup les choses en milieu syndiqué parce que, un, on s'arrange pour informer nos gens, puis, deuxièmement, il y a une espèce de rapport de force, hein, le jeune va être moins laissé à lui-même.

Le problème qu'il y a, effectivement, c'est en milieu non syndiqué, puis je pense que c'est un milieu, quand même, qui touche vraiment beaucoup de jeunes. Il y a clairement un enjeu là. Et c'est la préoccupation de la FTQ à ce chapitre-là, puis ça, ce n'est pas juste pour les jeunes, c'est partout, c'est, à partir du moment où on vote une loi, à partir du moment où on établit des principes clairs pour protéger une population, en l'occurrence, ici, les jeunes, bien, il

faut aussi se donner les moyens, hein? Parce qu'il aura beau y avoir des plaintes... Et moi, pendant 20 ans, j'ai pratiqué, je défendais des non-syndiqués à la Commission des normes du travail à l'époque, c'était compliqué, hein? Puis même les gens à la... à la Commission des normes du travail, à l'époque, me disaient : Bien oui, mais on a une quantité impressionnante de plaintes qu'on ne peut pas traiter, ou mal traiter, ou traiter très tardivement. Ça fait qu'à un moment donné il faut aussi se donner les moyens.

Ça, ça n'a pas fait partie de discussions de consensus au CCTM, donc on peut en parler. Il faut qu'on se donne les moyens comme société. Si cet enjeu-là est vraiment important, si on veut que les jeunes soient au courant de leurs droits puis qu'ils n'aient pas peur de se plaindre, il faut les traiter, ces plaintes-là, il faut qu'on envoie des gens, parce que, sinon, on va passer à côté, on va avoir une belle norme, mais qui ne sera pas appliquée. Ça fait qu'évidemment il va falloir qu'il y ait une réflexion. Je ne sais pas si on a le temps de la faire, là. Nous, notre priorité, c'est que le projet de loi passe le plus vite possible. Mais il y a un enjeu de moyens qui est là, clairement, qu'on doit se donner les moyens de cette belle pièce législative là.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, il vous reste 10 secondes, Mme la députée.

Mme Cadet : Ah! bien, d'abord... bien, merci beaucoup, merci de votre temps.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, je vais céder la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve. La parole est à vous, M. le député.

M. Leduc : Bonjour, tout le monde. Toujours un plaisir de vous voir. Bravo pour le très beau mémoire, très touffu, toujours des bonnes qualités de mémoire à la FTQ. On connaît bien ça.

Mme Picard (Magali) : On a une excellente équipe de...

M. Leduc : Il y a des gens qui ont proposé plus tôt aujourd'hui, plus précisément la Fédération des comités de parents, qui... ils soulignaient, donc, d'abord, qu'il y avait quelque chose d'injuste d'un point de vue fiscal à ce que, quand un employeur embauche un jeune, un mineur de moins de 18 ans, il n'ait pas à cotiser à la RRQ. Il y avait quelque chose d'inéquitable à ce niveau-là, ils disaient : Il devrait y avoir une cotisation spéciale pour ce qu'ils appelaient un genre de fonds de persévérance scolaire, et autres. Est-ce que vous êtes à l'aise avec ce genre d'idée là?

Mme Picard (Magali) : Écoutez... (panne de son) ...évidemment, on a été impressionnés. On a entendu ça aujourd'hui. Puis c'est une excellente idée. Pour vrai, je pense que c'est une initiative, on pense vraiment en dehors de la boîte, là, mais absolument, pourquoi pas? Et, en même temps, bien, écoutez, s'il y a des employeurs qui veulent faire travailler des jeunes pour sauver des... n'importe quelle dépense fiscale, ça viendrait rétablir cet équilibre-là. Ça nous semble une excellente idée.

Et là je regarde mes collègues, on a entendu ça comme vous aujourd'hui, là, c'était... ce n'est pas dans notre mémoire, mais on a été surpris par la recommandation. Mais, en même temps, c'est très... non, il n'y a absolument... de notre côté, en tout cas, on n'avait aucune objection à ça. Hans, je te vois la bouche ouverte, donc je sens que tu veux dire quelque chose.

• (17 h 40) •

M. Marotte (Hans) : En fait, c'est une excellente idée pour le résultat qu'on va obtenir, hein, il y aurait donc des fonds pour la persévérance scolaire, on ne peut pas être contre ça. Mais moi, je dirais que c'est un enjeu d'équité envers les employeurs, hein? Les employeurs nous disent tout le temps, à raison : Nous, on veut que les règles soient claires puis on veut que ce soit juste pour tous. Alors, moi, si je suis un employeur et je décide... ou je ne peux pas engager des gens de moins de 18 ans, puis que mon voisin, mon compétiteur, lui, décide d'y aller, bien, il a un avantage sur moi. Alors, il y a un enjeu d'équité, là, que...

Donc, je trouve l'idée excellente pour la persévérance scolaire, je pense que le but, c'est ça. Mais, au-delà de ça, alors que, souvent, on nous dit : Nous, on veut que les règles soient claires puis justes pour tout le monde, bien, je pense que ça, c'est le deuxième argument qui milite en faveur d'une idée comme ça.

Puis le troisième argument, veux veux pas, du fait que je ne paie pas de la Régie des rentes comme employeur, bien, ça peut indirectement être un incitatif à engager plus de jeunes, puis ça, on ne veut pas ça. Ça fait que je pense qu'il y a trois bons arguments qui militeraient en faveur de cette idée-là.

M. Leduc : Rapidement, il me reste une seule minute, vous avez... dans votre mémoire, vous êtes attachés au consensus du CCTM. Comment vous vous êtes sentis aujourd'hui de voir plusieurs autres organisations patronales tirer un peu la couverture de leur bord après que vous vous soyez entendus dans un document qui était bien étoffé au CCTM? Comment on reçoit ça, de votre côté?

Mme Picard (Magali) : Toujours d'aussi bonnes questions, Alexandre, je peux... excusez-moi, mais ce que je peux dire, c'est que j'ai déjà hâte à notre prochaine rencontre du CCTM. Je pense que c'est l'endroit où on pourra discuter de ça. C'est décevant. Pour moi, lorsqu'on a un consensus, ça fait partie de la crédibilité, la crédibilité personnelle des individus, mais également de l'organisation.

Vous savez, moi, je suis arrivée au CCTM, et le travail avait déjà été fait par mon prédécesseur, avec Hans, qui siège au CCTM, et, pour moi, il n'était pas question... Heureusement, j'étais tout à fait à l'aise avec ce qui avait été négocié et ce qui avait été... ce qui fait face... qui fait le consensus. Mais, même si ça n'avait pas été le cas, par respect pour la FTQ...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci, Mme Picard.

Mme Picard (Magali) : ...je m'y serais...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. M. Cordeau, M. Marotte, Mme Picard, merci infiniment pour votre contribution à nos... à notre commission.

Je suspends les travaux quelques instants afin de permettre aux prochains invités de prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 17 h 42)

(Reprise à 17 h 48)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue au... Centrale des syndicats du Québec. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, nous... puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Donc, je vous invite à vous présenter et à commencer votre exposé.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

M. Gingras (Éric) : Merci. Donc, bien, merci beaucoup. Merci d'avoir accepté notre présence. Donc, Éric Gingras, président de la Centrale des syndicats du Québec. Je suis accompagné de Jean-François Piché, qui est conseiller à la recherche à la CSQ, ainsi que Marc Gagnon, qui est conseiller, santé et sécurité au travail, toujours à la CSQ, bien sûr.

Écoutez, rapidement, question de commencer, mes collègues vont être en mesure de prendre la parole aussi pour quelques éléments, débiter en exprimant le fait qu'on est très contents du dépôt du projet de loi, très contents parce que l'effort a été fait d'arriver à un consensus au CCTM. Donc, cet élément-là, il est important.

Je reviendrai sur les différentes balises, mais simplement nommer que, lorsqu'on arrive à un consensus, c'est aussi parce qu'on trouve intéressant que des jeunes, que des jeunes aussi, des jeunes adolescents, des jeunes de 14 ans, 15 ans notamment puissent se développer au travail, apprendre à connaître le monde du travail, mieux cerner ses intérêts, donc développer... Donc, c'est à la recherche d'un équilibre qu'on a tenté d'arriver à un consensus.

Et, sur les différentes balises aujourd'hui, je pourrais, comme centrale syndicale, vous parler de ce qu'on n'a pas réussi à faire comme consensus. Je pourrais vous dire que des éléments historiques de notre organisation prônaient l'âge au travail à 15 ans, prônaient d'avoir 15 heures maximum par semaine, mais ce n'est pas le but, parce qu'on est arrivés à un consensus. Et, comme organisation syndicale, on met ça de côté pour finalement dire comment on est très contents des différentes balises sur lesquelles mes collègues vont intervenir dans un premier temps.

• (17 h 50) •

Et donc c'est avec cette idée-là de travailler, puis on y reviendra tantôt, pourquoi on a décidé d'aller vers ce consensus-là et vers ces différentes balises-là pour nous amener à donner notre accord à ce consensus-là. Et je le nomme parce que, comme organisation, on peut recevoir différentes pressions de certains de nos membres qui oeuvrent au quotidien avec ces mêmes jeunes là, c'est la réalité de la CSQ, avec la très grande majorité, donc... pas la très grande majorité, mais une grande partie de ses membres qui oeuvrent notamment dans le réseau scolaire auprès de ces jeunes-là.

Donc, je vais laisser mes collègues, premièrement Marc, Marc Gagnon, sur le travail des moins de 14 ans, donc, sauf exception, puis on y reviendra aussi avec les exceptions. Marc.

M. Gagnon (Marc) : Bien, dans le fond, ce matin, plusieurs fois, l'Enquête québécoise sur la santé des jeunes au secondaire, de 2016-2017, a été citée. On a sorti trois informations de cette enquête-là qu'on trouve intéressantes, qui vient expliquer que, bien, en premier lieu, c'est à peu près vers l'âge de 14 ans qu'on voit que ça commence à être significatif, le travail des enfants, on parle de 33 %, à ce moment-là. C'est également aussi à partir de l'âge de 14 ans que le nombre d'heures travaillées augmente pour atteindre de façon significative, là, environ 15, 16, 17 heures par semaine. Et finalement, un troisième indicateur, c'est... puis qui nous indique aussi l'importance des tâches qui commencent à être confiées aux jeunes travailleurs de 14 ans, bien, c'est à partir de cet âge-là que c'est significatif, les indications qu'ils reçoivent, les informations, la formation qu'ils peuvent recevoir d'un employeur en ce qui concerne la santé et sécurité du travail.

À la lumière de ces statistiques-là, ce qui est intéressant aussi, c'est que, si on fait un parallèle avec le Code civil, qui vient reconnaître que c'est généralement à l'âge de 14 ans que l'enfant atteint un niveau de maturité pour être capable de prendre des décisions pour lui-même au niveau de la santé, par exemple, bien, ces informations-là viennent nous dire que le chiffre de 14 ans, l'âge de 14 ans... Et c'est validé, ce consensus-là, et c'est... il y a une certaine logique en arrière de ça, parce que ça représente la réalité des jeunes du Québec et ça représente aussi une certaine réalité légale.

M. Gingras (Éric) : Merci, Marc. Maintenant, l'autre élément-phare du projet de loi en lien avec le nombre d'heures-semaine de 17 heures, mon collègue Jean-François Piché.

M. Piché (Jean-François) : Alors, bonjour. Bien oui, Éric parlait tout à l'heure d'un équilibre, et c'est ce qu'on trouve important. Il y a présentement des impératifs sur le marché du travail, il y a un contexte de pénurie. On reconnaît les bienfaits que peut avoir le travail sur les jeunes, et donc une intégration graduelle au monde du travail, mais l'obtention du diplôme d'études secondaires doit demeurer la priorité. Et les études montrent que plus le nombre d'heures de travail augmente, plus le risque... en fait, l'indice de décrochage augmente.

Les données sont très claires, là. Par exemple, entre 11 et 15 heures, 20,4 % de risque de décrochage, et ce chiffre-là monte à 30,7 % lorsqu'on est à 16 heures et plus, notamment, là... ce 30 là, c'est une moyenne garçons et filles, chez les garçons, c'est 38 %. Donc, on augmente de façon significative le risque de décrochage au-delà de 16 heures.

Et, vous savez, en CCTM, on a eu des échanges assez importants, assez costauds, même, je dirais. Au début, on a placé la barre à 15 heures pour se rallier au consensus à 17, qu'on accepte. Mais vous le voyez, là, les chiffres qui sont là... il ne faut pas dépasser le 17, ça, c'est vraiment important pour nous. Et il y a d'autres effets négatifs, là, par exemple : la perception négative de leur état de santé chez les jeunes qui travaillent trop d'heures, au-delà de 16 heures, augmentation du stress et de l'anxiété, la diminution des heures de sommeil, puis il y a aussi des conséquences sociales, notamment, le tiers des décrocheurs ne participent pas au marché du travail.

Donc, c'est important d'encadrer, et, sur le 17 heures, on y tient beaucoup parce que c'est un élément qu'on considère vraiment majeur pour l'obtention d'un diplôme et éviter le décrochage.

M. Gingras (Éric) : Oui, justement... Merci. Justement, toujours en lien avec ça, beaucoup d'intervenants, puis on l'a vu au cours des dernières semaines, des derniers mois, dans l'espace public, beaucoup d'intervenants sont revenus, à raison, sur l'aspect dangereux, la dangerosité de certaines tâches, les liens, puis encore ce matin, on voyait, avec les accidents de travail, etc., mais ça, c'est un des enjeux.

L'autre enjeu, mon collègue vient de le dire, c'est la réussite éducative. Et c'est assez particulier, depuis plusieurs semaines, aujourd'hui encore, de façon particulière, comme si, au Québec, l'économie du Québec reposait sur le travail des enfants de moins de 14 ans. Donc, ça allait être la fin de tout si les enfants de moins de 14 ans ne travaillaient plus au Québec, la pénurie sans cesse grandissante, alors que nous, on le voit différemment, puis c'est ça qu'on a travaillé pour aller vers le consensus, c'est le fait que ces jeunes-là doivent être maintenus à l'école, avec un équilibre avec le travail, c'est ce qui a été mentionné, pour être en mesure de devenir des citoyens avec le meilleur emploi possible et, justement, d'être de la main-d'œuvre qualité.

Pour ça, il faut les garder avec de l'intérêt à l'école. Et c'est certain que, lorsqu'on a des enfants de 11, 12 ou 13 ans, parce que ça, c'est la réalité présentement, qui travaillent, avec du personnel de l'éducation, des éducatrices, des profs, des techniciennes qui ont la réalité d'avoir des enfants qui ne font pas leur travail en sixième année, en secondaire I, parce que ça, c'est la réalité des enfants de moins de 14 ans jusqu'en secondaire II, qui ne font pas leurs devoirs, qui ne peuvent pas rester après l'école faire du parascolaire, etc., parce qu'ils doivent travailler, bien, ces aspects-là... il faut avoir un équilibre.

Et, pour cette raison-là, malgré, justement, les chiffres, les chiffres nous disaient qu'à partir de 16 heures... on arrive à un consensus à 17 heures parce qu'on pense que c'est la meilleure façon d'y accéder. Ça démontre aussi l'importance du dialogue social au Québec, d'arriver à travailler ensemble, avec les groupes patronaux, avec les autres organisations syndicales pour arriver avec des consensus, des consensus qui doivent être respectés. Puis, vous savez, tantôt, je le disais, on avait des positions historiques, à la centrale, qu'on a bougées. Pourquoi? Parce que, n'en déplaise à certains, certaines, peut-être pas dans la salle, j'en suis certain, mais les organisations syndicales ne sont pas rigides, donc on s'est adaptés. Donc, s'adapter, ça veut aussi dire, pour le bien du dialogue social, d'être capable d'arriver vers quelque chose de cet ordre-là.

Donc, l'autre élément, dernier élément qu'on amène comme étant un peu une nouveauté, c'est cet aspect-là, et vous l'avez dans la recommandation 4, c'est l'aspect d'avoir une certaine formation en ligne pour les jeunes de moins de 16 ans qui ne connaissent pas le milieu du travail, qui ne connaissent pas les droits qu'ils ont, mais aussi les obligations qu'ils ont, comme employeurs, les règles de la CNESST. Donc, on pourrait venir bonifier le projet de loi avec une formation en ligne, une espèce de certificat qu'un jeune pourrait obtenir avant d'aller travailler, ceux qui sont 16 ans et moins, pour leur permettre, justement, de connaître cette réalité-là. C'est une formation qui pourrait être obligatoire. Ça se fait dans différentes provinces. À ce moment-là... C'est donc une nouveauté qui serait intéressante d'ajouter. Et on viendrait... on viendrait répondre au besoin de formation aussi en lien avec les jeunes de cet âge-là qui travaillent souvent pour la première fois.

Donc, en conclusion, bien content des balises qu'on doit respecter, mes collègues l'ont dit, les grandes balises, et bien sûr, donc, d'avoir des meilleurs citoyens pour demain.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. Merci pour votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. Merci de votre participation, de votre présence, de la qualité de votre mémoire. Évidemment, on a l'opportunité d'échanger de façon épisodique, M. Gingras, Éric. Donc, je n'ai pas l'intention de m'exprimer longtemps, mais certainement pour vous mentionner que je trouve que l'approche est brillante de dire : Il y a un consensus, donc on a fait des compromis. Vous aviez des positions historiques et vous avez mis ces

positions historiques là au service du consensus pour le bénéfice d'un dialogue social. Ça fait que ça, je trouve que ça vous grandit énormément, comme centrale syndicale.

• (18 heures) •

Et j'apprécie beaucoup, Éric, que vous cédiez la parole à Marc pour donner de la légitimité aux 14 ans, qui fait l'objet d'un consensus, mais, M. Gagnon le précisait, ce n'est pas un consensus qui est pris dans les airs, qui est validé légalement puis qui s'appuie aussi sur des études, notamment celle de 2016-2017, qui va être mise à jour l'année prochaine, mais sur plein d'autres analyses, là, qui démontrent que cet âge-là est quand même extrêmement crucial dans le développement personnel, moral, physique et socioaffectif aussi de nos jeunes. Puis ensuite la parole à Jean-François, évidemment, en santé et sécurité aussi, l'impact, là, du 17 et du 10 heures, qui font aussi l'objet d'un consensus.

Puis vous savez qu'à la CNESST il y a des initiatives, là. Là, il y a Kinga, là. Éric, vous faisiez référence aux écoles. Parce que moi aussi, je suis un partisan de la responsabilité partagée. La protection des enfants, la réussite éducative de nos jeunes, j'utilise les deux mots, vous le voyez, ça repose non seulement sur les jeunes, mais aussi sur les employeurs, les syndicats, les écoles et tous ceux qui sont des acteurs impliqués dans l'atteinte de nos deux objectifs, là, de fond, là, soit la santé et sécurité, mais il faut référer aussi à l'intégrité psychologique, à la santé mentale des jeunes et leur parcours académique.

Mais le volet éducation de la Stratégie Jeunesse, Éric, a été lancé en 2021. Puis le but, c'était vraiment de sensibiliser les jeunes pas rien qu'au secondaire, mais aussi au primaire, puis les outiller en matière de droit du travail puis de normes. Puis ça, là-dessus, je le dis parce qu'on est vraiment sur la même longueur d'onde, là. En 2021, il y a eu 1 656 inscriptions, mais il y a eu 122 000 jeunes qui ont été sensibilisés par les projets, 446 écoles participantes aux quatre coins du Québec. Puis, Éric, je vous invite à être le porteur de flambeau au CA de la CNESST. En plus de l'escouade de prévention, il y a cette initiative-là, il faut la raffermir.

Puis je vais conclure en disant que le projet de loi permet la mise en place d'un programme d'aide financière pour soutenir les organismes qui vont faire de la sensibilisation, de l'information puis de la formation en matière de normes, particulièrement pour le travail des enfants, puis on va compter beaucoup sur votre appui puis votre collaboration.

Ça fait que je sais que je n'ai pas écopé mon temps, mais j'aimerais ça, Éric, vous laisser faire des remarques pour conclure. Mais bravo, félicitations, puis moi, j'apprécie beaucoup la collaboration qu'on a établie depuis... bien, tout le temps, là, avec la CSQ, mais, Éric, avec vous, là, comme président de cette centrale importante au Québec.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. Gingras.

M. Gingras (Éric) : Oui, merci. Oui, d'ailleurs... d'ailleurs, M. le ministre...

M. Boulet : Ah! c'est vrai, c'est vrai.

M. Gingras (Éric) : Non, mais, d'ailleurs, vous aviez dit tantôt à nos collègues de la FTQ qu'ils étaient la plus importante. C'est la plus nombreuse. Je comprends qu'on est tout aussi importants, là, je voulais juste le...

M. Boulet : ...de dire.

M. Gingras (Éric) : Oui, oui, c'est ça. Non, mais c'est...

M. Boulet : Puis à forte prépondérance féminine aussi, Éric, là.

M. Gingras (Éric) : Oui, oui. Et ça, c'est important, 80 % de membres féminins. Non, mais je voulais juste le nommer, là, je comprends que c'était juste une petite erreur qui s'était glissée là. Mais, ceci dit...

M. Boulet : ...de la quantité ou le nombre et la qualité.

M. Gingras (Éric) : Et voilà. Et voilà. Tout est là-dedans, M. le ministre.

M. Boulet : ...vous êtes d'accord, collègue?

M. Gingras (Éric) : Ceci dit, ceci dit, effectivement, mais ces... toutes les initiatives que vous avez mentionnées nous amènent vers l'importance du projet de loi parce que toutes ces initiatives-là, sans le projet de loi, ce serait... je ne dirais pas que ce ne serait pas intéressant, mais il manquerait quelque chose, d'où l'importance d'ajouter ces balises-là et de travailler sur la sensibilisation.

Nous, de notre côté, c'est certain qu'on travaille cette sensibilisation-là dans l'ensemble de nos instances, puis, oui, effectivement, on a un grand nombre de membres qui proviennent du secteur de l'éducation, et de l'éducation de la petite enfance à l'enseignement supérieur, qui est vraiment la pierre angulaire de nos membres. Mais il ne faut pas oublier tout le reste, bien sûr. Mais donc, tous ces gens-là qui oeuvrent auprès des jeunes, tout dépendant de l'âge, là, sont les bonnes personnes pour placer ces messages-là. Et d'ailleurs, dans nos instances, on a présenté le projet de loi, on va continuer à le faire. On a même, dans nos réseaux de santé et sécurité au travail, présenté le projet

de loi. C'est vrai qu'on a un peu moins de membres qui proviennent... qui sont de ces âges-là, de par la représentation qu'on a. Par contre, on a des gens qui sont avec ces enfants-là et on les représente. Donc, c'est pour cette raison-là qu'on a une certaine pression.

On a eu aussi une certaine pression d'avoir un âge plus élevé ou d'avoir moins d'heures/semaine parce que les gens qui oeuvrent au quotidien avec les jeunes ont à coeur la réussite des jeunes et que l'école soit au centre de leur intérêt, même si on sait que ce n'est pas facile. Puis ce n'est pas juste à cause du travail, il y a aussi les consoles vidéo, etc., vous êtes bien au fait de ça. Mais ça reste que, si on veut faire ce travail-là, c'est pour cette raison-là que le but, c'était d'arriver avec un âge et revenir avec l'idée de ce consensus-là, mais aussi parce qu'on pense vraiment qu'avec tous les changements numériques, qu'avec toute l'importance de la formation que les jeunes et les moins jeunes ont à avoir pour les prochaines années, les prochaines décennies, bien, on ne peut pas hypothéquer l'avenir du Québec en disant qu'on a besoin d'une main-d'oeuvre immédiatement. Et c'est ça, dans le discours, qui ne tournait pas rond, depuis quelques semaines, quelques mois avec certains groupes. Pour cette raison-là, je pense, et je l'ai dit à plusieurs reprises, qu'il faut vraiment être en mesure de respecter les grandes lignes du consensus.

On n'a pas parlé des exceptions, mais je veux quand même le faire. On a toujours été pour des exceptions dans l'esprit, dans l'esprit, hein, il y a toujours la lettre et l'esprit, bien, dans l'esprit d'avoir des exceptions qui étaient en lien avec ce qu'on connaît historiquement du travail des jeunes, pas ce que la pénurie a amené. Parce que probablement qu'on ne serait pas dans cette commission-là si... avec ce projet de loi là, si la pénurie n'avait pas peut-être accéléré la présence des plus jeunes. Il n'y a pas si longtemps de ça, à 16, 17 ans, il fallait déposer énormément de CV pour avoir un emploi. On n'est plus à cette heure-là, ce qui a amené des plus jeunes à y être. Donc, les exceptions, on les connaît. Moi, de dire qu'on compare un animateur de camp de jour à quelqu'un qui travaille dans un restaurant, je m'excuse, c'est ne pas avoir travaillé dans un camp de jour et ne pas connaître les enfants, qui ont le droit de jouer. Puis ça, cette réalité-là, ça passe souvent sous silence.

Donc, dans ce sens-là, notre mémoire vient un peu exprimer tous ces éléments-là. Puis bien content d'avoir vos... d'avoir aussi, de votre côté, une ouverture puis aussi de nous remercier pour tout ça. Donc, je pense que le projet de loi peut être bonifié avec certains éléments qu'on a présentés, mais vraiment le fait d'enfin avoir, au Québec, quelque chose qui va venir encadrer et qui recherche un équilibre...

M. Boulet : Je pense que c'est le mot clé, hein? Puis le travail a une valeur, mais l'éducation a une valeur. Il faut trouver un bon équilibre puis il faut penser à l'avenir de notre jeunesse, puis vous l'exprimez extrêmement bien.

Puis le consensus sur le 14, 17, 10, il est ferme, et c'est à cet égard-là qu'il ne faut pas, à mon avis, qu'il y ait de dérogation. Puis je pense que d'aucuns reconnaît que le projet de loi, il est équilibré puis il est un juste reflet de la quête incessante qu'on doit avoir, au Québec, pour permettre à nos jeunes d'avoir une bonne conciliation entre les études, le travail puis leur vie personnelle. Parce qu'il faut penser à l'anxiété et la détresse, d'un côté, et la capacité de jouer, puis de s'amuser, puis de faire du sport puis du théâtre, puis il y a plein d'activités para-académiques qui sont bénéfiques aussi, qui ont une valeur. On n'en parle pas suffisamment. Alors, merci beaucoup de votre présence et de votre excellente contribution. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je cède maintenant la parole à la députée de Bourassa-Sauvé.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Merci à vous. Enchantée. Merci, dans votre mémoire, de nous faire un portrait statistique ainsi qu'un bref historique de la situation.

Puis, en aparté, là, vous venez de mentionner, donc, évidemment, donc, la situation de pénurie de main-d'oeuvre, là, dans laquelle on se trouve, où, effectivement, je pense que tout le monde ici, autour de la table, s'entend à ce qu'on ne se retrouverait pas à devoir encadrer... resserrer les... le cadre normatif relatif au travail des enfants, si on ne voyait pas s'opérer un changement entre le travail qui avait... qui fait consensus, donc, on parlait, donc, des camps de jour, colonies de vacances, les clubs de gymnastique, tout ce que l'on retrouve dans les exceptions, qui sont une espèce d'extension de la vie familiale et scolaire, et ce que l'on voit en ce moment sur le marché du travail, là, qui constitue une aberration pour bien des parents et bien des membres de la société civile.

On l'a dit, vos recommandations s'arriment avec le consensus du CCTM. Le projet de loi étant lui-même arrimé au consensus, je vous amènerais vers des pistes de solution additionnelles, qu'on ne retrouve pas ici, pour peut-être voir un peu votre son de cloche, et je commencerais avec toute la question de la formation. Vous en parlez à votre quatrième recommandation, au niveau, donc, de rendre obligatoire une formation, comme il se fait en Saskatchewan ou au Manitoba, en ligne. Peut-être rapidement... Donc, c'est intéressant comme modèle. Peut-être rapidement, dans ces provinces-là, comment cette formation-là, donc, est adaptée au secteur d'activité particulier dans lequel le jeune opère? Donc, comment est-ce que ça permet une certaine prévention des accidents de travail une fois que cette formation-là, elle est complétée?

• (18 h 10) •

M. Gingras (Éric) : Je vais laisser mon collègue vous faire un petit bout là-dessus, mais essentiellement, par contre, ce qu'on cherche à faire avec une formation de cet ordre-là, c'est travailler sur les grandes lignes du droit au travail. Vous savez, un jeune, là, quand il a 14 ans et qu'il arrive dans le milieu du travail, il ne connaît pas ses obligations et ses droits. Oui, on va se fier sur le réseau scolaire, on va se fier sur ses parents, mais plus ils sont jeunes... il faudrait être en mesure d'avoir un certain encadrement, d'où l'intérêt de cette recommandation-là. Jean-François.

M. Piché (Jean-François) : Oui, merci. Bien, écoutez, je n'ai pas... il n'y avait pas de statistiques sur les sites de la Saskatchewan et du Manitoba sur cette question-là, mais, par contre, je peux peut-être donner quelques détails.

La formation se fait en ligne, elle dure à peu près deux, trois heures, et ce que le jeune apprend, c'est vraiment les bases du travail : qu'est-ce que c'est, travailler, c'est quoi, les obligations d'un travailleur, c'est quoi, les obligations de l'employeur, l'aspect santé et sécurité est couvert, donc, même les produits dangereux. Donc, on va quand même là, les normes du travail sont couvertes, donc, un bon cursus qui aide le jeune à comprendre dans quoi il s'embarque.

Et ce qui est vraiment intéressant, c'est qu'il y a un examen qui doit être passé par après, tout ça se fait toujours en ligne, il y a une note de passage à 75. C'est la même procédure dans les deux provinces. Et, suite à cette réussite-là, le ministère du Travail des provinces concernées remet au jeune un certificat — je n'ai pas le bon terme, là — employabilité, mais ce certificat devient obligatoire, et l'employeur... les employeurs sont obligés de l'exiger pour embaucher un jeune.

On trouve ça très intéressant, novateur. Ça permet aux jeunes de se sensibiliser aux réalités du travail, à ses obligations comme travailleur, aux obligations de l'employeur aussi. Donc, on trouve que c'est une bonne approche. Mais je ne peux pas vous dire c'est quoi, les statistiques, est-ce que ça fait qu'il y a moins d'accidents, malheureusement, on n'a pas ces données-là. On pourrait toujours les fouiller puis aller voir, là, mais malheureusement, aujourd'hui, là, je ne pourrais pas vous les donner.

M. Gingras (Éric) : ...quand même que... Pardon. On précise quand même que c'est une formation qui est quand même courte, là, ce n'est pas quelque chose qui dure très longtemps, là, ça a été nommé. Vous savez, il existe toutes sortes de formations, là. Si vous voulez conduire un bateau, vous faites une formation en ligne, vous avez un certificat. Donc, c'est quelque chose qui existe, là. Donc, à ce moment-là, on vient... une plus-value. On parle beaucoup de formation, de sensibilisation, ça peut être donné à beaucoup de gens, ça peut être donné à beaucoup de personnes, mais on pense que cet aspect-là devrait être réfléchi avec cette recommandation-là.

Mme Cadet : ...intéressant puis innovateur. Puis plus tôt on a parlé de responsabilité partagée. Comment vous entrevoyez... puis, bon, je peux présumer un peu de votre réponse, mais... avec tout ce que vous nous dites, mais comment est-ce que vous entrevoyez, justement, que l'employeur, donc, procède à une formation pour les 14-15 ans qui sont à l'emploi puis, évidemment, donc, les moins de 14 ans, lorsque la dérogation est permise... et tiennent un registre en ce sens, donc un registre qui comporterait, donc, les heures de formation qui ont été offertes aux travailleurs de 16 ans et moins, pour compléter un peu... bon, déjà, qu'est-ce qui se fait au Manitoba, en Saskatchewan, mais pour avoir quelque chose qui soit aussi adapté au milieu de travail spécifique dans lequel le jeune s'embarque?

M. Gingras (Éric) : Bien, vous comprenez que, si on est pour la recommandation 4, je pense que vous l'avez très bien nommé... si on est pour la recommandation 4, où là on le fait pour tout nouveau travailleur, hein, c'est un peu ça... Parce qu'après ça la question pourrait se poser, à savoir : Tous ceux qui sont déjà à l'emploi auraient-ils besoin de ça? C'est dans l'optique de dire, les nouveaux travailleurs qui arrivent sur le marché du travail... de pouvoir avoir cette formation-là. Mais, comme vous le nommez, peut-être, effectivement, que des gens qui sont déjà à l'emploi, s'ils sont dans un milieu x ou y, puissent avoir des formations reliées directement à leur catégorie d'emploi, à ce qu'ils font. Effectivement, d'avoir un nombre d'heures, ça vient ajouter.

Le but, et c'est souvent ça, là, c'est... tantôt je parlais d'équilibre, c'est d'avoir cet équilibre-là pour s'assurer que les jeunes au travail sont bien formés, qu'ils sont là en toute connaissance de cause, en connaissant toutes les règles, toutes les balises. Et ça va faire de meilleurs travailleurs aussi. Donc, ça, ce bout-là, là, c'est sûr qu'on prêche pour notre paroisse, on pense toujours qu'un... des employés bien informés, bien au fait de leurs droits mais aussi de leurs obligations, je le précise toujours, parce que ça marche dans les deux sens, ça fait des travailleurs aussi qui sont bien conscients et, après ça, dans ce cas-là, des citoyens aussi et des travailleurs de demain qui sont plus spécialisés.

Mme Cadet : Merci. Je pense que c'est la FTQ, plus tôt, à mon souvenir, là, qui nous mentionnait que la plupart des accidents de travail de ce... tous groupes d'âge confondus, là, se déroulent habituellement dans les premières... les premiers instants, donc, au travail, donc les premiers jours, des premières heures, donc qu'essentiellement, donc, la formation en amont a un effet sur les chiffres en matière d'accidents de travail.

Puis, dans le même sens, donc, je viens de parler, donc, de l'idée, là, que les employeurs, donc, puissent avoir une certaine responsabilité en ce sens, donc, dès le début, également, donc, en pensant aux ressources, là, qui devraient être allouées à la CNESST, là, pour être capable de déployer plus d'inspecteurs, plus d'inspectrices, mais trouver une manière, là, sans... en amont plutôt qu'en aval, là, de prévenir ces différents accidents là.

Dans la même veine, on a parlé beaucoup, aujourd'hui, du formulaire de consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale pour les jeunes de moins de 14 ans. Donc, il y a certains éléments qui sont présentement sur ce formulaire. Pour avoir une vue 360, donc, de la formation, je ne veux pas présumer, mais, pour... de votre réponse, mais j'imagine, là, que, s'il y avait une divulgation de la formation qui est offerte à l'enfant sur ce formulaire-là, donc un point additionnel qui préciserait, donc, que cette formation-là, donc, ait lieu, donc, sur le formulaire de consentement, est-ce que vous pensez que ça viendrait bonifier un effet, là, de protection au niveau des... de la santé et sécurité des jeunes?

M. Gingras (Éric) : Vous n'avez pas présumé de ma réponse, mais je vous dis quand même qu'effectivement c'est un autre élément. Dans le fond, dans le fond, c'est simple pour nous, puis c'est peut-être une déformation professionnelle aussi, comme prof de primaire, là, la formation vient ajouter. Donc, qu'on la retrouve, ça vient nous dire qu'elle a eu lieu, et c'est un peu ça qu'on cherche à avoir. Après ça, dans un monde idéal, on n'a pas besoin de

la déclarer parce que tout le monde la reçoit, tout le monde l'a. Mais on sait que ce n'est pas tout à fait le cas. Donc, d'être en mesure de pouvoir la mettre, la divulguer, l'écrire, donc, ça vient nous dire qu'effectivement c'est fait. Donc, ça nous amène à plus de formation, donc là-dessus on va toujours être d'accord.

Mme Cadet : Puis en aval maintenant, au niveau de la capacité à un jeune à porter plainte, donc il y a vraisemblablement, donc, une sous-représentation, donc, des plaintes, bien souvent. Vous l'avez dit, les jeunes ne connaissent pas leurs droits ou parfois ne sont pas nécessairement portés à, eux-mêmes, passer à travers ce processus-là. Est-ce que vous pensez que le processus de plainte en ce moment, donc, il est adapté à une clientèle âgée entre 14 et 16 ans? Est-ce qu'il y aurait lieu de simplifier ce processus-là pour une clientèle plus jeune?

M. Gingras (Éric) : Je vais laisser mon collègue répondre, bien sûr, mais je précise quand même que notre recommandation 4 nous permettrait justement de donner toutes ces informations-là, donc comment faire une plainte, etc. Donc, c'est pour ça qu'il y a plusieurs de ces questions-là qui viennent... qui sont exactement pour... Je pense que les questions que vous amenez là nous amènent vraiment pourquoi on pense que la recommandation 4 viendrait bonifier. Mais, plus précisément dans votre question, Marc.

M. Gagnon (Marc) : Bien, c'est sûr que le processus de réclamation, à la CNESST, n'est pas nécessairement adapté aux jeunes. Et je vais prendre un exemple. Dans le haut... dans le nord du Lac-Saint-Jean la semaine dernière, il y avait un article dans le journal *Le Quotidien* qui relatait une activité qui se faisait dans une école secondaire, où les jeunes se réunissaient et comparaient des expériences qu'ils avaient vécues dans leur milieu de travail, des jeunes du secondaire, on parle de secondaire IV et V. Et un exemple qui était donné, qui m'a frappé, là, c'est la jeune fille qui était dans un dépanneur et qui était dans un escabeau, et il y a un client qui est arrivé puis qui a fait une joke de mononcle. Est-ce... La question que je me suis posée : Est-ce que la jeune fille était prête à recevoir un commentaire comme ça? Et la deuxième question, c'est que, si elle fait une réclamation à la CNESST, est-ce qu'elle va être reçue comme elle devrait être reçue? J'ose espérer que oui, mais il n'y a pas de garantie.

Donc, c'est pour ça qu'une des recommandations qu'on fait, c'est de s'assurer que les personnes qui vont traiter les dossiers, surtout, surtout en lien avec des lésions pour troubles psychologiques chez les jeunes, bien, les personnes qui vont traiter ça à la CNESST, les agents de réclamation, vont le faire avec une optique spécifique pour les jeunes et les différentes problématiques que ça a pu leur causer.

M. Gingras (Éric) : Mais, si je peux me permettre, juste pour compléter, puis pour... puis je vais le faire plus globalement, là, mais l'exemple de ce que mon collègue vient de donner va vraiment dans le sens du consensus et l'importance d'encadrer. Et pourquoi on ne veut pas que des enfants de 11, 12 ou 13 ans soient en milieu de travail? Parce qu'ils vont côtoyer des adultes et, dans bien des cas, arrivent des situations comme mon collègue l'a mentionné, et il faut qu'on ait la maturité, la maturité émotive, la maturité, au travail pour être capable de faire : Oh! attention, là... Mais ça, c'est la réalité et c'est correct. Donc, c'est pour cette raison-là que l'encadrement nous arrive à 14 ans. On a des recommandations, notamment, la 4, pour améliorer la formation, et toutes les formations possibles, et, j'ajouterais, de la formation, aussi, avec les gens déjà au travail sur la réalité des jeunes au travail.

La Présidente (Mme D'Amours) : En terminant.

M. Gingras (Éric) : C'est tout. Je terminais comme ça, c'était la fin.

Mme Cadet : ...à partir de 14 ans dans le cadre du travail. Mais, le rôle du parent, par exemple, est-ce qu'il pourrait être mandataire dans le cadre d'une plainte?

La Présidente (Mme D'Amours) : 10 secondes.

• (18 h 20) •

M. Gingras (Éric) : Bien, oui, oui. Oui, ce n'est pas... Oui, oui.

Une voix : En terminant!

La Présidente (Mme D'Amours) : C'est gentil. Merci.

Mme Cadet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Nous sommes maintenant rendus à... au bloc d'échange avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve. La parole est à vous.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Toujours un plaisir de vous voir. Bonjour. J'ai posé la question à vos prédécesseurs des autres centrales, je vous la pose aussi : Est-ce qu'il y a une forme de frustration liée au fait de négocier une entente, un consensus, au CCTM? Vous, vous en tenir essentiellement, mouvement syndical, à ce consensus-là puis le voir aujourd'hui venir des organisations patronales, tirer la couverture de leur bord, en contradiction assez claire avec ce qu'était le consensus...

M. Gingras (Éric) : Bien, écoutez, il y aura des discussions à avoir au CCTM, c'est certain. Ce que je peux quand même dire ici, c'est qu'on démontre que les organisations syndicales sont capables d'arriver avec des consensus, sont capables de mettre de l'eau dans notre vin, c'est ce qu'on a fait à la centrale, et sont capables de tenir. Maintenant, je les laisserai avoir à se défendre de ça, mais, dans l'ensemble de ce qu'on fait, on l'a toujours dit, c'est vrai à la CSQ, c'est vrai pour mes collègues, je l'ai entendu dire aussi des autres organisations syndicales, mais, à la CSQ, on est pour le dialogue social, et, pour y arriver, ça veut dire faire des compromis et ça veut dire aussi que, malgré la pression des membres qu'on représente, de les maintenir, d'assumer ce leadership-là. Puis, à la CSQ, on le fait. Pour le reste, bien, on va régler ça en en discutant, parce que c'est ce qu'on fait avec tout, pour arriver avec des consensus.

M. Leduc : Un peu champ gauche. Ce matin, la fédération des comités de parents nous dit qu'il y a une injustice fiscale à l'effet que les employeurs qui embauchent des jeunes de moins de 18 ans n'ont pas à payer de RRQ, de cotiser au RRQ, disent : On devrait instaurer une espèce de fonds, une cotisation spéciale pour un fonds persévérance scolaire. C'est-tu quelque chose que vous semblez... qui vous intéresse?

M. Gingras (Éric) : Bien, si on parle de persévérance scolaire, c'est toujours une bonne idée. Ma crainte, le seul élément qu'il faudrait voir, à discuter, c'est : À quoi va servir ce fonds-là? Vous savez, les fonds, là, ça peut être un peu partout et servir à toutes sortes de choses. Est-ce qu'en éducation on a besoin d'ajouter un autre fonds qui va s'ajouter quelque part pour quelque chose? D'avoir plus d'argent pour la persévérance scolaire, la réponse, c'est oui, mais à quoi il servira, ça, c'est... Souvent, le diable étant dans les détails, c'est ces éléments-là à regarder davantage. Parce que, sur le principe, je veux dire, on ne peut pas être contre ça. Par contre, bien, on peut voir comment est-ce qu'il va être fait. Puis, vous savez, cette technique-là de saupoudrer des sommes en éducation, on a déjà joué dans ce film-là puis on espère se sortir de ça. Puis là, bien, c'est un peu ma première réaction, mais, en même temps, sur le principe en tant que tel, d'un point de vue fiscal, d'un point de vue des employeurs, il y a peut-être quelque chose là, et d'un point de vue de la persévérance scolaire, d'ajouter des sommes, ce n'est pas une mauvaise idée.

M. Leduc : ...en terminant, peut-être...

La Présidente (Mme D'Amours) : ...

M. Leduc : Une minute. Il y a un formulaire type, en quelque sorte, sur le site de la CNESST, là, pour l'autorisation parentale pour les moins de 14 ans. C'est un formulaire qui est appelé à changer, ce qu'on a compris avec la loi, il va y avoir un logo de la CNESST, puis il va être standardisé, il deviendra le formulaire qu'il faut utiliser, alors que, lui, c'était juste une suggestion. Il y a des groupes qui ont proposé aujourd'hui de dire qu'on devrait les centraliser à la CNESST. Parce que notre compréhension, c'est qu'au moment où on se parle ni la CNESST ni le ministère du Travail n'est au courant de l'application réelle ou pas de ces formulaires-là, et alors qu'on sait qu'il y a des milliers de jeunes qui travaillent, en ce moment, de 12 ou 13 ans. Y a-t-il des milliers de formulaires dans les entreprises du Québec? On ne le sait pas. Alors, si on centralisait ça à la CNESST, on pourrait avoir un portrait plus clair. Est-ce que c'est quelque chose qui vous intéresse?

M. Gingras (Éric) : Dans ma compréhension, c'est qu'un formulaire pour les moins de 14 ans devrait être beaucoup moins utilisé dans ce sens-là, ça devrait être avec des exceptions. Donc, centraliser ne serait pas une mauvaise idée, parce que, là, on diminuerait, donc, le nombre de formulaires. D'autant plus, bon, à partir de 14 ans, on peut travailler, donc, maintenant, le formulaire pour les moins de 14 ans, on ne parle que des exceptions. Mais l'idée de les centraliser pour assurer un suivi, moi, c'est ce que je comprends, trouver la façon d'assurer le suivi, c'est vraiment ça qu'il faut faire. Maintenant, est-ce que c'est centralisé ou pas, la discussion peut avoir lieu, mais il faut faire un suivi de ce genre de formulaire là.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci infiniment. Donc, M. Gingras, M. Piché, M. Gagnon, merci de votre contribution à notre commission.

J'ajourne les... bien, je... c'est ça, j'ajourne les travaux quelques instants... Je suspends les travaux quelques instants afin de permettre de nos prochains invités de prendre place.

(Suspension de la séance à 18 h 25)

(Reprise à 18 h 36)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à la Centrale des syndicats démocratiques. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous procéderons à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à commencer votre exposé, s'il vous plaît.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Vachon (Luc) : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Mes salutations. Je suis Luc Vachon, président de la Centrale des syndicats démocratiques, donc la CSD. Je suis accompagné de Samuel-Élie Lesage, qui est conseiller

à la recherche et à la main-d'oeuvre pour la CSD. Alors, encore une fois, salutations, Mme la Présidente. Mes salutations à M. le ministre, à tous les députés, tous les parlementaires. Merci beaucoup de l'invitation de pouvoir participer à cette commission parlementaire, d'autant plus que la CSD fait partie du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. C'est moi qui siège au CCTM au nom de la CSD, et M. Lesage faisait partie du comité de travail qui a oeuvré à produire l'avis du CCTM.

Alors, je désire d'entrée de jeu souligner positivement que le ministre ait respecté l'avis du CCTM, produit, d'ailleurs, à sa demande. Comme organisation syndicale qui est membre du CCTM, la CSD a contribué à produire l'avis sur lequel le ministre a pu appuyer ses réflexions aboutissant sur ce projet de loi. Il était donc important pour nous de participer à ces consultations afin, d'une part, de venir supporter les consensus intervenus et aussi, dans certains cas, pour venir expliquer les fondements de ces consensus.

Alors, bien que ces consensus puissent être imparfaits, ils sont néanmoins les consensus intervenus entre les plus grandes associations patronales et les centrales syndicales et représentent, de ce fait-là, des éléments porteurs et portés par la société civile. C'est là un bel exemple de l'effet du dialogue social, et il se doit d'être considéré, à juste titre, ainsi.

Maintenant, sur le projet de loi en tant que tel, nous souhaitons souligner deux mots phares du titre du projet de loi, qui sont «enfants» et «travail». Ce qui a mené au dépôt de ce projet de loi est justement la quasi-absence, au Québec, d'encadrement visant cette relation des enfants et du travail. Nul besoin de vous expliquer longuement que cette absence d'encadrement s'est plus amplement fait remarquer depuis quelque temps et fut amplifiée par le contexte de rareté de main-d'oeuvre que nous vivons au Québec. Il devenait donc important de corriger la situation et de venir, disons, pallier à cette anomalie qui existait, laissant place à certaines situations souvent très discutables dans une société comme la nôtre. Il fallait donc amorcer des réflexions.

Sans reprendre intégralement notre mémoire, je souhaite cependant, avec... reprendre avec vous les éléments les plus significatifs. La fixation d'un âge minimal à 14 ans, plusieurs échanges se sont tenus sur ce sujet, et, comme je le soulevais précédemment, sans que ce ne soit parfait, il résulte d'échanges d'arguments et, au final, de compromis. Mais, une fois déterminé, il ne s'agit pas ici d'un élément accessoire. Non seulement le terme «minimal» parle de lui-même, mais le projet de loi dans son préambule, au premier paragraphe, indique bien clairement : «...afin d'interdire à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans...» Si un doute demeurerait sur le sens de l'âge minimal, il est dissipé. En ce qui concerne les possibles exceptions à l'âge minimal de 14 ans, il doit être clair, sans équivoque à l'esprit de tous, que ces exceptions doivent être... doivent être restrictives et limitées pour des situations où il ne s'agit pas vraiment d'un contexte de relation d'emploi.

• (18 h 40) •

Sur la durée de travail permise, là aussi, c'est le résultat de compromis. Nous souhaitons, du côté syndical, un nombre d'heures plus faible, du côté patronal, un nombre d'heures plus élevé, mais la fixation à 17 heures par semaine et à 10 heures du lundi au vendredi est celle qui, au final, a été retenue. Et elle devient ici, pour le moment, la meilleure option puisqu'elle est portée par l'ensemble des acteurs principaux de la société civile. Il vaut mieux une conclusion, avec quelques imperfections, portée par plusieurs qu'une solution qui génère la division entre tous.

Nous soulignons aussi positivement les éléments additionnels proposés dans le projet de loi concernant la santé, sécurité au travail afin de tenir compte des risques pour les 16 ans et moins. Il s'agit là d'un ajout pertinent et approprié pour que des changements aux dernières statistiques concernant les lésions professionnelles chez les jeunes s'opèrent réellement.

Il y a toutefois, dans le projet de loi, quelques angles de préoccupations. Bien que nous comprenions fort bien l'aspect personnel, je dirais même émotionnel dans certains cas, de l'exception accordée aux entreprises familiales de 10 salariés et moins, cela ouvre une porte à des risques importants. Il y a un grand nombre d'entreprises familiales au Québec, et ce, dans bien des secteurs. Ce genre d'exception est très difficile à appliquer et à suivre, considérant le contexte dans lequel elle se produit. La frontière entre la famille et le travail est très poreuse. Intervenir et sensibiliser est plus difficile. Et surtout un parent ne se considère pas comme un employeur face à son enfant, mais bien comme un parent. Un accident, dans ces conditions, aura toutes les chances d'être perçu comme un simple accident et non un accident du travail. Il n'est pas question non plus, pour un enfant, de faire valoir ses droits de travail individuels comme enfant face à ses parents.

Dans son avis, le CCTM soulevait d'ailleurs, à la page 16, la difficulté qui découle de cette particularité et les risques qui lui sont associés, et je cite le paragraphe en question : «Ainsi, les membres sont d'avis qu'il faut s'assurer que des jeunes ne soient pas exposés à des conditions de travail pouvant être dangereuses et qui ne sont pas couvertes par les dispositions relatives au travail des enfants, et ce, peu importe qu'il s'agisse du travail effectué dans un milieu formel ou informel», le travail dans une entreprise familiale étant considéré comme le milieu informel.

Il n'y a pas de solution aisée, mais nous croyons néanmoins qu'il est impératif de resserrer ou de mieux encadrer l'ouverture de l'entreprise familiale pour éviter des abus et des dérives, que ce soit... que cette exception soit en fait une voie d'échappement. Bien que nous ayons reconnu cette exception de manière générale, nous réitérons que, pour les entreprises familiales, il est crucial que les informations du système d'enregistrement ainsi que le formulaire d'autorisation parentale soient transmis à la CNESTT une fois complétés. De plus, nous proposons, en outre, que les personnes propriétaires d'une entreprise familiale autorisée dans le projet de loi, pour qu'elles puissent faire travailler leurs enfants, suivent une formation donnée par la CNESTT sur leurs obligations pour leur donner une expertise plus formelle les responsabilisant quant à ce rôle. Cette formation serait obligatoire.

Finalement, il faut admettre que de l'absence d'encadrement découle aussi l'absence d'informations solides, précises et fiables sur la situation du travail des enfants de moins de 16 ans. Il est donc important que l'on collecte

davantage d'informations et de l'information plus complète suite à la mise en oeuvre du projet de loi. Pour ce faire, nous suggérons une analyse régulière au cours des cinq prochaines années et qu'alors une réflexion soit de nouveau faite sur le bilan obtenu de ces nouvelles... des nouvelles dispositions.

Nous appuyons fortement le ministre et vous tous et toutes à respecter le consensus établi, à ne pas céder aux invitations d'assouplissement sous des prétextes de recherche d'équilibre entre le travail, l'école et l'enfance, des prétextes de développement du sens des responsabilités par le travail, des arguments visant le besoin de main-d'oeuvre, tout cela, sous de beaux appareils, ne considère pas qu'il y a un temps pour que les enfants aient tout simplement comme rôle d'être un enfant. Et, en même temps, où ils auront à jongler avec cet équilibre entre le développement des responsabilités et la réponse, pour ça, c'est après 14 ans. Cela ne considère pas non plus les risques physiques et psychosociaux pour les jeunes et leurs effets à long terme. En ce qui concerne les besoins de main-d'oeuvre, nous osons espérer que nous n'en sommes pas rendus à considérer que les enfants sont la solution.

Merci de votre écoute. Nous sommes maintenant disponibles pour vos questions et interventions.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je vous remercie pour votre... votre exposé. Nous allons maintenant commencer la période d'échange, et, M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Merci, Luc. Merci pour la présentation. Merci, Samuel. Excellent mémoire. Préparation fine. J'apprécie beaucoup la collaboration de la CSD, notamment au dialogue social qui s'est tenu au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Je pense que c'est bénéfique. Ce projet de loi là, souhaitons-le, va constituer une avancée sociale importante, ne serait-ce que pour respecter la santé, sécurité, intégrité des jeunes et permettre que leur parcours académique ne soit pas affecté par la fatigue, le stress, la détresse et des symptômes qui nuisent à leur capacité de concentration. Je pense qu'on adhère tous aux mêmes objectifs. Quant aux moyens, je pense que le consensus, il est assez clair sur l'âge d'admissibilité à l'emploi, sur les balises de 17 et de 10 heures. Je pense que la littérature, les analyses, les études, sans y référer de façon précise, vous les connaissez, démontrent qu'il y a un impact plus il y a d'heures. En même temps, il faut trouver le juste équilibre entre la valeur du travail puis la valeur de l'éducation.

Puis je veux parler aussi de l'importance des compromis. Il y a eu des compromis des deux côtés, là, tant des associations patronales que des centrales syndicales. Je ne veux pas sous-estimer l'importance d'un registre central, mais il faut faire attention, hein, parce que le consentement, il n'est requis que pour les moins de 14 ans, puis, le consentement parental, on veut d'ailleurs le raffermir en prescrivant un formulaire. D'ailleurs, on va soumettre un projet d'ébauche de ce formulaire au début de l'étude détaillée article par article avec les partis d'opposition, mais il va être assez précis sur le nombre d'heures, sur la nature des tâches et les périodes de disponibilité pour que les parents comprennent bien que leur responsabilité n'est pas mise de côté puis que les employeurs comprennent aussi qu'ils ont une responsabilité, puis les associations syndicales, puis les écoles. Mais, tu sais, on ne peut pas faire la police non plus à la CNESST. Ce n'est pas parce qu'il y a un registre, ce ne serait que pour les exceptions. Puis, Luc, il y a un élément important que vous avez souligné, les exceptions, c'est clair, en droit, qu'elles s'interprètent restrictivement. Ce n'est pas un bar ouvert et ce n'est pas une façon de diluer ou d'attaquer les principes fondamentaux du projet de loi. Il faut qu'elles s'interprètent restrictivement.

Puis il ne faut pas négliger non plus qu'on a remis l'accent sur l'importance de la santé et sécurité. Vous le savez, Luc, parce que vous avez été impliqué beaucoup dans le processus de modernisation du régime de santé et de sécurité. Tu sais, il y a les programmes de prévention, il y a les plans d'action pour les entreprises de moins de 20, il y a les représentants en santé et sécurité puis les agents de liaison pour les entreprises de moins de 20, puis il y a les comités paritaires de santé et sécurité. Puis essentiellement... et c'est d'ailleurs un des buts principaux de la loi en matière de santé et sécurité, c'est : il faut identifier pour mieux contrôler et éliminer les risques. Et là on va le faire de façon plus particulière pour les 16 ans et moins, et ça, pour moi, ça m'apparaît être aussi une avancée dont on n'a pas tant discuté, puis votre propos m'amène à le redire. Donc, ça va faire partie des programmes de prévention ou des plans d'action. Puis les RSS puis les agents de liaison, ils vont pouvoir recommander aussi à l'employeur qu'un travail, en raison du risque spécifique découlant de l'âge de 16 ans et moins... donc, ils pourraient recommander, évidemment, l'employeur a la décision finale, mais c'est quand même important de le spécifier.

• (18 h 50) •

Donc, à mon avis, le rempart le plus saisissant du contrôle que nous pourrions avoir comme société, ça va résider dans le respect des dispositions du projet de loi et de la loi, maintenant la loi n° 27, en matière de mécanismes de prévention et de participation des travailleurs et des travailleuses. Puis, comme vous le savez, les programmes et les plans doivent être déposés à la CNESST. Il y en a un, registre central, à tous les trois ans. Donc, ça, pour moi, c'est beaucoup plus probant, c'est beaucoup plus protecteur que de dire : Il faut que les formulaires soient envoyés. Mais les formulaires, c'est incomplet parce que ça va ne couvrir que les exceptions. Et moi, je suis convaincu qu'avec la sensibilisation... ça ne sera jamais parfait, là. Je vois Samuel réagir un petit peu. Je porte beaucoup attention, Samuel, au non-verbal aussi. Mais c'est tout le temps perfectible. Mais ça va passer beaucoup par le soutien financier à des activités de sensibilisation, d'information et de formation.

Puis la formation, c'est tellement crucial, et ce que la CNESST fait dans les milliers d'écoles, dans les milliers de rencontres avec des étudiants du primaire et du secondaire, ça a beaucoup plus d'incidence et de retombées positives. Je le mentionnais tout à l'heure, là, c'est 122 000 jeunes qui ont été sensibilisés, là, à notre projet Kinga puis à l'importance des normes du travail, des relations de travail puis de la santé et sécurité. Moi, je crois beaucoup à l'addition de ces initiatives-là pour s'assurer qu'au Québec on améliore notre bilan lésionnel en ce qui concerne les gens qui ont moins de 14 ans puis les jeunes aussi jusqu'à 16 ans, parce qu'en vertu de la Loi sur l'instruction

publique il y a une obligation de fréquentation scolaire jusqu'à 16 ans, que des papiers, puis un fardeau administratif, puis un... des exigences réglementaires qui ne donnent pas toujours d'aussi bons résultats. Il va falloir demeurer extrêmement vigilants aux abus puis aux dérives, Luc en faisait état, et s'assurer que les risques... Parce que, pour moi, tout passe par l'identification, le contrôle et l'élimination des risques. Et ça, ça va passer par les corridors de prévention puis de participation des travailleurs que nous avons déjà dans la loi n° 27 et qui sont répliqués dans le projet de loi n° 19.

Ça fait que moi, je peux partager le temps, là, mais d'abord dire, Luc, bravo à la CSD! Bravo pour la valeur de votre contribution et de votre mémoire puis pour la participation active que vous aurez eue dans l'élaboration du consensus. Maintenant, le respect du consensus, même si le législateur n'y est pas contraint, je pense qu'en semblable matière et tenant compte que c'est devenu un enjeu social... on a vu ce matin, avec les chiffres que j'ai partagés avec un média, le nombre d'accidents de travail est en ascension fulgurante, puis les incidences sur la réussite éducative, bon, on a vu le travail remarquable du Dre Mélissa Généreux et de son équipe, là. Ils ont sondé à peu près 18 000 jeunes du secondaire, là, en Montérégie, dans la région de l'Estrie, de Lanaudière puis de la Mauricie, là, si je ne me trompe pas, et ça, pour moi, c'est vraiment des témoignages éloquentes de la nécessité d'aller de l'avant puis de s'améliorer au Québec, puis vous y aurez, bien sûr, contribué. Alors, merci beaucoup. Je ne sais pas combien il me reste du temps, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Bien, je vois que nos invités voulaient réagir. Alors, allez-y.

M. Boulet : Allez-y, M. Vachon, puis on pourra continuer la discussion.

M. Vachon (Luc) : Alors, juste... oui, si je n'ai pas été clair, pour l'être mieux, la question des formulaires, qu'ils soient transmis, c'est aussi une façon de documenter, c'est aussi une façon de tenir en compte, être capable de ramasser de l'information sur, par exemple, c'est quoi la nature des exceptions qui sont accordées, comment elles se passent, ces exceptions, puis d'être capable, tu sais, de faire l'évaluation. Parce qu'un jour, tu sais, il y a des gens qui demandent que les exceptions soient plus grandes, qu'on tienne compte de diverses entreprises familiales, que le nombre de 10... et ainsi de suite, peu importe, mais il faudrait peut-être avoir de la documentation, avoir de l'information puis des données pour être capables éventuellement de se repencher sur ça puis voir quel effet ça a eu, comment ça se passe pour vrai. Puis ça, c'est un peu ce qui nous manque. Alors, si on est capable de centraliser, puis, entre vous et moi, remplir un formulaire, pour un employeur qui... 10 salariés et moins qui veut que son enfant vienne donner un coup de main, on n'est pas dans la grosse charge administrative, là. Mais, pour la CNESST, pour vous, pour les prochains ministres du Travail, d'avoir cette information-là qui est colligée pour être capable d'analyser ce qui se passe, ce qui s'est produit, de faire des corrélations, par exemple, entre des lésions et des entreprises familiales, puis ainsi de suite, ça va prendre cette information-là. C'était dans ce sens-là que c'était amené, entre autres.

M. Boulet : Parfait. Puis vous avez compris mon propos, que les mécanismes de prévention et de participation nous permettent d'atteindre ces objectifs-là de façon parallèle. Ça fait que, merci beaucoup, moi, ça complète ma présentation. À bientôt, Luc et Steve. Au revoir.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup, M. le ministre. Maintenant, je cède la parole à la députée de Bourassa-Sauvé.

Mme Cadet : Merci beaucoup, Mme la Présidente.

Des voix : ...

M. Boulet : Samuel, Samuel.

Mme Cadet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Enchantée. Donc, je crois que ce n'est pas Steve, c'est ça?

M. Boulet : ...

Mme Cadet : Oui, je comprends. On est tous fatigués, M. le ministre, et moi la première. Donc, merci beaucoup pour... pour votre mémoire et pour votre présentation, les différents éléments d'information que vous nous apportez.

J'aimerais d'abord, donc, vous amener, donc, sur la première partie de votre mémoire où vous parlez de la formation à l'employeur dans le cadre des entreprises familiales. Aujourd'hui, vous nous avez vraisemblablement suivis toute la journée, on a beaucoup parlé de formations offertes aux jeunes, de la nécessité de prévention, puis j'imagine que c'est un concept auquel vous souscrivez également.

Dans votre mémoire, donc, vous portez une attention particulière à la formation qui devrait être donnée aux parents, donc à l'employeur qui fait office... bien, aux parents qui font office d'employeur dans le cadre d'une entreprise familiale. Vous l'avez évoqué dans votre période de présentation, mais je vous laisserais peut-être, d'une part, élaborer là-dessus, mais également vous demander : Est-ce que ça, ça se fait ailleurs? Est-ce qu'il y a des exemples, donc, qui nous permettraient d'être une source d'inspiration, pour nous, comme législateurs, pour voir un peu où est-ce que vous voulez en venir avec cette formation donnée à l'employeur dans le cadre d'une entreprise familiale et également, dans tous les cas, la formation, donc, vous dites, donc, qui serait donnée par la CNESST dans ce modèle.

Donc, quelle serait la conséquence pour le parent qui n'y souscrirait pas, donc qui emploierait donc son jeune, soit par méconnaissance, soit, bon, en faisant fi de la nouvelle réglementation? Donc, comment est-ce que vous entrevoyez aussi, donc, la partie des dispositions pénales appuyées à votre proposition?

M. Vachon (Luc) : Bien, la question du pénal, si je commence par la fin, c'est que nous, on part de la prémisse où l'employeur parent d'une entreprise familiale, propriétaire d'une entreprise familiale qui a 10 salariés et moins, va faire son processus dans les règles. Il va respecter ça. Bon, alors, je ne vous dirai pas que je vais être le spécialiste de qu'est-ce que ça va prendre comme sanctions ou comme sanctions pénales par la suite, ça, je vous dirais que je ne serai pas le meilleur, probablement, pour vous plaider ça. La raison pour laquelle on parle de cette formation-là. C'est parce que, comme je l'indiquais, puis vous allez retrouver dans le mémoire, ça commence où, ça finit où, la question de la famille et le début du travail, puis je... on pourrait... tout le monde peut y aller avec ses exemples. Mais, moi aussi, mes parents avaient une entreprise familiale, bien difficile de cerner quand est-ce que je passe du volet famille au volet qu'il y a plus une relation d'emploi. Et là on se rattache à tout ça, toute la sensibilisation au niveau de la santé, sécurité, toute la question de la dimension de l'importance du volet scolaire, mais je... mais particulièrement de la santé, sécurité.

• (19 heures) •

Alors, c'est difficile pour un parent, on est capable de faire la distinction entre ses responsabilités de parent qui trouve agréable que son enfant vienne s'impliquer, mais aussi d'être capable quand même d'apporter une attention particulière aux risques qui sont associés à ça puis à comment... comment il doit observer ça, comment il doit avoir une sensibilité par rapport à ça. Puis là on ne veut pas quelque chose qui est contraignant dans la forme, c'est-à-dire que... mais on veut quelque chose qui va apporter un degré de sensibilité puis dire : OK. Même si c'est mon enfant, même s'il vient dans l'entreprise familiale puis qu'il a un objectif, peut-être, de relève ou quoi que ce soit, j'ai quand même des angles de santé, sécurité, j'ai quand même des angles de prévention, il y a quand même des angles de supervision qui doivent être là, il y a quand même des éléments qui doivent être dans l'équation, puis dire : OK. Je dois faire attention à ça. Juste un volet de sensibilisation un petit peu plus fort que simplement compléter un formulaire, ou des choses comme ça. Alors, on rajoute une petite couche pour éviter... parce que ce qu'on soupçonne aussi, puis j'en parlais un peu en introduction, il n'y aura pas de déclaration pour lésion professionnelle, là, dans ça, là. Vous savez, moi, là, quand je travaillais sur l'entreprise familiale, ça n'aurait passé dans la tête à personne de croire que c'était une lésion professionnelle puis que j'avais à déclarer un accident de travail. Si je me blessais, puis c'est arrivé, il n'y a jamais personne chez nous qui a déclaré une lésion professionnelle, là. Pourquoi? Ce n'est pas parce qu'on était illégaux, tu sais, ce n'est pas ça, c'est parce que la... elle est très dure à cerner puis à venir couper la frontière famille puis la frontière travail, puis, comme c'est dur, bien, le moyen de mettre un accent, c'est peut-être de faire de la sensibilisation plus forte à ce moment-là. C'est ça qui est proposé.

Mme Cadet : Je comprends un peu mieux où vous vous en alliez avec ça. Puis mettre les choses au clair aussi, là, de mon côté, donc, l'objectif, ce n'était pas d'y aller d'une prémisse punitive ou de cette approche-là, c'était vraiment, donc, de bien saisir peut-être plus sur le plan législatif, donc, s'il y avait cette proposition-là, donc, s'il y avait peut-être une conséquence accolée à ça, mais je comprends ici, donc, on est vraiment... Puis vous me corrigerez si je me trompe, mais, dans le fond, vous nous amenez cet aspect-là dans une approche de sensibilisation, dans une approche de prévention pour que le parent dans cette situation-là, donc, reconnaisse un peu son statut puis, comme vous l'avez dit, donc, s'imaginer qu'il est employeur, en fait, là... navigue, là, cette espèce de fine ligne, là, entre le... sa responsabilité parentale puis sa responsabilité comme employeur avec un peu plus d'outils. Donc, c'est beaucoup plus dans cette lignée-là que vous êtes avec ces recommandations-là, c'est ça? Je vous vois hocher de la tête.

M. Vachon (Luc) : Tout à fait.

Mme Cadet : Parfait. Puis, au niveau de l'autre élément de la question, si ça se fait ailleurs, donc, cette formation de... cette formation qui serait donnée par la CNESST, est-ce qu'on a déjà eu des exemples à ce niveau-là?

Des voix : ...

Mme Cadet : Hein, pardon?

M. Vachon (Luc) : Bien, vas-y, Samuel, oui.

M. Lesage (Samuel-Élie) : Oui, je vais vous répondre pour celle-là. En fait, tu sais, c'est un peu la... Cette proposition est un peu l'envers de la médaille. On a parlé un peu plus tôt, aujourd'hui, de la Saskatchewan, le Manitoba, qui ont des formations d'employabilité pour les jeunes. Bien, nous, on s'est dit... Justement, avec les efforts déjà de sensibilisation avec Kinga, là, le petit lézard de la CNESST pour les normes du travail, nos propres propositions pour un peu plus systématiser l'enseignement des normes dès secondaire II, bien, cette formation, on s'est dit : Bien, dans ce cas-là, elle aurait peut-être son sens, que ce soient, au contraire, les parents employeurs qui la reçoivent pour être certain que, bien, comme Luc l'a prémentionné, il y ait cette sensibilisation un petit peu plus ciblée, un peu plus personnalisée qui est mise en place pour que le parent, bien, mette en... en même temps les lunettes d'employeur quand qu'il emploie son propre enfant.

Puis d'ailleurs, là-dessus, si on parle un petit peu du contenu, je vous ramène l'article 84.2, si je ne m'abuse, les normes du travail, qui, vraiment, nous dit très clairement l'interdiction du travail disproportionné pour l'enfant, c'est vraiment aussi de se centrer sur cet article-là pour être certain que, bon, bien, en milieu familial, on respecte cette grande loi... ce grand article là. Voilà.

Mme Cadet : Merci. Donc, comme on mentionnait, donc, on est... on est vraiment... Je comprends un peu mieux, donc, les premières recommandations en ce sens. Donc, on est vraiment plus là pour outiller le parent ici et non pas pour le... pas exactement pour le restreindre, là, mais vraiment, là, pour lui permettre, là, d'avoir les bons outils dans sa responsabilité. Parfait.

Je vais aller un peu plus loin dans vos recommandations, parce que, bon, ici, donc, on... je pense que c'est assez clair au niveau... au niveau des 2 et 3, bon, en ce qui a trait au formulaire avec qu'est-ce que vous venez de nous dire en ce qui a trait aux parents. À la recommandation 4, donc, vous parlez, donc, des programmes de prévention, comité santé et sécurité et de ce qu'ils devraient prendre en compte. Au niveau de la composition des comités santé et sécurité, on a parlé, dont l'exemple du Village Vacances Valcartier, là, par exemple, donc des endroits qui... des lieux de travail qui emploient beaucoup de jeunes. Comment est-ce que vous accueillez la possibilité d'inclure au moins un jeune de moins de 35 ans au comité santé et sécurité dans les établissements où les jeunes représentent une certaine masse critique de la main-d'oeuvre?

M. Vachon (Luc) : Qu'il y ait un jeune de moins de 35 ans qui fasse partie puis qui, dans les règles, viendrait intégrer le comité de santé et de sécurité, c'est ce que vous me dites?

Mme Cadet : Oui, exactement. Ce sont des... Évidemment, donc, on reçoit plusieurs mémoires, donc, il y a des... il y a d'autres groupes qui... qui présentent certaines... certaines recommandations, donc c'est quelque chose qui a été soumis. Donc, puisque vous évoquez, dans vos recommandations, donc, vous-même, donc, ces comités, donc, je me demandais si vous aviez une certaine opinion en ce qui a trait à la composition.

M. Vachon (Luc) : Je vous dirais qu'il serait... J'y vais de base personnelle, mais... à ce moment-là, mais moi, je pense que ce qui va être le plus important, c'est... au-delà de l'âge des gens qui seraient sur le comité de santé et sécurité, c'est la connaissance peut-être plus approfondie des effets de lésions professionnelles chez les jeunes. Donc, tu sais, un jeune qui rentre sur le marché du travail, souvent, sa première expérience d'emploi, il y a... il y a un accueil, une intégration qui devrait être différente, qui devrait être... qui devrait être un petit peu plus faite en considération qu'il s'agit de quelqu'un qui arrive avec une... c'est sa première expérience ou sa deuxième expérience, qui a un bagage à accumuler. Donc, toute l'intégration devrait être différente et particulièrement au niveau des règles de santé et sécurité.

L'autre bout, bien, bien entendu, vous le savez, hein, on a... quand on a 16 ans, 18 ans, 20 ans, et là je déborde, là, du... on est invincible. Les accidents, c'est toujours pour les autres, mais ce n'est pas vrai. Et les effets des lésions professionnelles sur les 16 ans et moins, bien, ça a des conséquences distinctes aussi de quand on est plus... un petit peu plus âgé puis...

Alors, il y a une notion d'expérience, il y a une notion d'effet qui est un peu différent et c'est cette connaissance-là qui devrait être plus... je vais... plus connue et sue des comités de santé et sécurité, au-delà de l'âge de ceux qui vont avoir à le faire appliquer. Je dirais que c'est bien plus important. Si on a quelqu'un de 33 ans, mais qui ne connaît pas, ça ne nous aidera pas plus que quelqu'un qui a 45 ans et qui connaît.

Mme Cadet : Merci, c'est très clair. Et, dans un autre registre, mais toujours autour de la même recommandation, je vous emmène aussi ailleurs. C'est également, donc, des éléments, là, qui nous ont été soumis, puis ici, donc, on est dans... au niveau de votre quatrième recommandation. Donc, on est dans un cadre où évidemment, donc, le jeune est directement embauché par l'employeur et où tous, donc, ces programmes de prévention, comité de santé et sécurité, donc, ici, s'appliquent. Qu'est-ce que vous pensez de la possibilité pour les agences de placement de personnel de faire effectuer du travail par des travailleurs mineurs? Donc, dans ce cadre-là, donc, comment est-ce que... bien, d'une part, comment est-ce que ces éléments-ci seraient... s'appliqueraient? Et est-ce que vous entrevoyez la possibilité pour les agences de placement de personnel d'embaucher des jeunes comme un risque additionnel pour la santé et sécurité au travail?

La Présidente (Mme D'Amours) : Désolée...

Mme Cadet : Ah! c'est trop tard?

La Présidente (Mme D'Amours) : Il n'y a plus de temps, non. Donc, on passe au dernier échange avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve. La parole est à vous.

M. Leduc : Ah! encore une fois, je vous offre la possibilité de répondre à ma collègue.

M. Vachon (Luc) : Bien, ça va être très bref pour ne pas couper sur votre temps. Les agences de placement, ils ont déjà fait les journaux, ils ont déjà fait les tribunes. Puis c'est... ça devrait... On ne devrait pas confier d'enfants aux agences de placement. Je suis désolé, là, mais je ne peux même pas concevoir qu'on pourrait aller dans cette

voie-là. Mon avis, c'est déjà très difficile de les encadrer. C'est déjà très difficile de faire respecter. Pas aux enfants, s'il vous plaît.

M. Leduc : Je vous fais réagir à quelque chose qui n'a pas été évoqué beaucoup par d'autres. Bien, d'abord, salut, en fait, bonjour, toujours content de vous voir. Je vous fais réagir à votre recommandation 9, là, d'avoir une période de cinq ans qui soit prévue pour l'évaluation. Est-ce que c'est un peu ce qu'on retrouve parfois dans des projets de loi, ce qu'on avait mis notamment dans le PL n° 59, là, une clause transitoire, puis qu'il y ait un rapport qui soit déposé à la Chambre, à l'Assemblée, puis qu'on puisse en faire l'étude, etc.? On parle de ça, ici, là? Est-ce que c'est parce que vous avez l'impression que les nouvelles normes qu'on va appliquer ici, et surtout les nouvelles données qu'on va aller chercher, pourraient nous amener un regard supplémentaire ou différent qui pourrait nous amener à vouloir, quoi, moduler ou changer notre approche?

• (19 h 10) •

M. Vachon (Luc) : On pense que oui, on pense que oui, que, bon... Un des éléments qui a fait qu'on a été obligés d'y aller dans des zones de compromis aujourd'hui, c'est justement l'absence de données suffisamment solides, suffisamment précises sur ce qui se produit. Alors, on y va sur des zones de compromis, on se repose sur des analyses, mais on pense qu'on pourrait faire mieux, peut-être, puis on pourrait avoir des pistes plus justes, plus actualisées si on avait de l'information. Et on se donne une période de cinq ans. Ce qui est proposé, c'est une période de cinq ans pour qu'on regarde évoluer, quels résultats ça donne, est-ce qu'on obtient les résultats qu'on souhaitait avec les mesures, est-ce qu'on est allés assez loin, est-ce qu'il faudrait être plus restrictif ou c'est correct, mais qu'on... puis aujourd'hui on tire une ligne, mais qu'on se donne un moment pour réévaluer ça, pour voir quel effet ça a eu puis est-ce qu'on a bien fait ou est-ce qu'il y a des choses qu'on s'est trompé. Voilà.

M. Leduc : Vous parlez aussi, dans votre recommandation 8, d'y aller avec le cursus scolaire, d'introduire les normes du travail dans le cursus scolaire. Est-ce que, là, il y a... je vous pose la question du fait qu'on arrête, là, à 14 ans. Vous voulez qu'on commence dès la deuxième année du secondaire. Ce n'est pas parce qu'on veut que les gens de deuxième secondaire travaillent, on s'entend là-dessus, c'est l'objectif du 14 ans, c'est parce qu'on veut qu'ils soient outillés pour la suite.

M. Vachon (Luc) : Exact.

M. Leduc : On a parlé plus tôt, avec vos collègues, d'une proposition de la Fédération des commissions de... des comités de parents du Québec sur l'idée de dénoncer, en quelque sorte, une iniquité fiscale où le fait qu'il n'y ait pas de cotisation au RRQ pour les employeurs de mineurs, dans le fond, fait en sorte que c'est... bien, c'est ça, c'est inégal, alors qu'on devrait instaurer une forme de cotisation pour un fonds persévérance scolaire. Est-ce que c'est quelque chose qui peut vous sembler pertinent comme suggestion?

M. Vachon (Luc) : C'est une bonne question. Je dois avouer qu'on n'y a pas tant réfléchi, mais la première réaction que j'aurais, c'est : À quoi, à quoi ça va servir pour le jeune en question? Le jeune travaille, et, parce qu'il n'y a pas de contribution que l'employeur verse, ça va aller ailleurs, dans un fonds que, lui, dans le fond, peut-être, lui ou elle ne bénéficiera pas. Alors, je dirais que, si c'est une question de fiscalité, trouvons peut-être quelque chose qui va bénéficier au jeune en tant que tel, parce que, si c'étaient des mesures de persévérance scolaire qui touchaient la personne, le jeune en question, s'il s'avérait qu'il avait des difficultés scolaires par l'effet de, je vous dirais... c'est excellent, il va en bénéficier, même. Malgré qu'on ne voudrait pas que le travail ait eu cet effet-là, mais au moins il en bénéficierait. Si c'est un fonds ailleurs...

La Présidente (Mme D'Amours) : Je suis désolée, c'est tout le temps que nous avons. Merci. Donc, merci pour votre contribution, là, à nos travaux.

La commission ajourne ses travaux jusqu'à demain, le mercredi 19 avril, après les avis touchant les travaux des commissions. Merci.

(Fin de la séance à 19 h 13)