

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 mercredi 19 avril 2023 — Vol. 47 N° 3

Consultations particulières sur le projet de loi n° 19 — Loi
sur l'encadrement du travail des enfants (2)

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

2023

Commission de l'économie et du travail

Le mercredi 19 avril 2023 — Vol. 47 N° 3

Table des matières

Auditions (suite)	1
Réseau québécois pour la réussite éducative (RQRE)	1
Force Jeunesse	9
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	17
Association Restauration Québec (ARQ)	25
Union des producteurs agricoles (UPA)	33
Coalition interjeunes	41

Intervenants

Mme Sylvie D'Amours, présidente

M. Jean Boulet

Mme Madwa-Nika Cadet

Mme Alejandra Zaga Mendez

Mme Karine Boivin Roy

Mme Isabelle Poulet

M. Alexandre Leduc

- * Mme Andrée Mayer-Périard, RQRE
- * Mme Audrey McKinnon, idem
- * Mme Ariane Cyr, idem
- * Mme Mélissa Chénard, idem
- * M. Simon Telles, Force Jeunesse
- * Mme Lauriane Dery, idem
- * Mme Éliane Racine, idem
- * Mme Manuelle Oudar, CNESST
- * M. David Dubois, idem
- * Mme Mélanie Vincent, idem
- * M. Hugues Philippin, ARQ
- * M. Martin Vézina, idem
- * Mme Dominique Tremblay, idem
- * M. Martin Caron, UPA
- * M. Charles-Félix Ross, idem
- * Mme Jennifer Robillard, Coalition interjeunes
- * Mme Paule Dalphond, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 19 avril 2023 — Vol. 47 N° 3

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 19 — Loi
sur l'encadrement du travail des enfants (2)**

(Onze heures dix-neuf 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 leurs sonneries de leurs appareils électroniques.

La commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et auditions publiques sur 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. Dufour (Abitibi-Est) est remplacé par Mme Poulet (Laporte).

La Présidente (Mme D'Amours) : Je dois vous souligner aussi la présence de la députée de Verdun pour... quelques instants pour remplacer le député d'Hochelaga-Maisonneuve, et ça va me prendre un consentement pour qu'elle soit ici temporairement. Est-ce que j'ai le consentement?

Des voix : Consentement.

Auditions (suite)

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Nous entendrons ce matin les témoins suivants : le Réseau québécois pour la réussite éducative et Force Jeunesse.

Je souhaite maintenant la bienvenue au Réseau québécois pour la réussite éducative. 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 faire votre exposé.

Réseau québécois pour la réussite éducative (RQRE)

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Merci. Bonjour, madame... merci, Mme la Présidente. M. le ministre, Mmes et MM. les parlementaires, merci de nous recevoir ce matin. Je me présente, Andrée Mayer-Périard, je suis présidente du Réseau québécois pour la réussite éducative. Avec moi, Audrey McKinnon, la directrice générale de notre réseau. Et ce matin nous avons invité avec nous deux dirigeantes du réseau, deux dirigeantes d'instances régionales de concertation, qui sont vraiment aux premières loges pour observer l'effet du travail chez les enfants et chez les jeunes, soit Mme Ariane Cyr, qui est présidente... vice-présidente du réseau québécois et directrice de PRECA, qui est l'instance en Chaudière-Appalaches, et Mme Mélissa Chénard, qui est coordonnatrice de RAP Côte-Nord. Vous aurez compris que c'est l'instance sur la Côte-Nord. Donc, ils vont être avec nous ce matin pour notre présentation.

Le Réseau québécois est actif depuis 2004 et regroupe les instances de concertation de toutes les régions du Québec. Notre intervention la plus connue est certainement les Journées de la persévérance scolaire, c'est... qu'on pourrait dire qu'il s'agit de la pointe visible de l'iceberg quand on parle de notre action.

De fait, depuis 20 ans, les IRC se préoccupent des impacts du travail sur la réussite des élèves. Nous accompagnons les entreprises, les parents et les jeunes dans l'adoption des meilleures pratiques de conciliation études-travail. Ainsi, le RQRE a toute l'expertise pour se prononcer sur plusieurs éléments du projet de loi actuel.

D'entrée de jeu, mentionnons que nous accueillons favorablement le projet de loi. Nous y voyons les éléments d'un bon compromis pour favoriser un meilleur équilibre entre les études et le travail. Nous croyons qu'il est essentiel de mettre en place des encadrements qui favoriseront la réussite éducative des jeunes et qui assureront la poursuite de leurs études, et ce, le plus longtemps possible.

• (11 h 20) •

Mme McKinnon (Audrey) : Maintenant, nous tenons à apporter un éclairage quand même particulier sur certains éléments du projet de loi.

Commençons d'abord par l'âge minimal de travailler à 14 ans. C'est pendant ces années que le développement physique, cognitif et psychosocial se consolide, notamment par le développement de la maturité et de l'identité. Ce sont des années cruciales.

Lors du passage au secondaire, sept jeunes sur 10 voient leur parcours scolaire altéré de différentes manières : baisse du rendement scolaire, augmentation de l'anxiété, émergence d'attitudes négatives envers l'école et les enseignants, diminution de l'intérêt et de l'encadrement scolaire.

D'autres études ont observé qu'une entrée précoce sur le marché du travail est associée à de faibles aspirations scolaires et professionnelles, allant de pair, donc à un désengagement envers l'école. Donc, on sait aussi que les élèves qui ont un projet scolaire et professionnel plus clair vont trouver la motivation nécessaire de s'engager et

d'arriver à leurs fins et d'arriver à leur diplomation. Donc, c'est pourquoi que... c'est pourquoi, en fait, on appuie la disposition de loi. En fait, c'est une période cruciale. Commencer jeune est associé à un désengagement, alors fixer l'âge à 14 ans, l'âge légal d'entrée sur le marché du travail, est une bonne chose à faire.

Maintenant, au sujet des exceptions. Nous croyons que la loi doit demeurer simple et le plus simple possible. Moins qu'il y aura d'exceptions, mieux elle sera comprise et plus son application sera facilitée. S'il fallait avoir des exceptions au-delà de ce qui est déjà prévu à la loi, nous avons réfléchi à quelques principes qui devraient guider le législateur dans sa décision. À nos yeux, ces milieux devraient garantir un environnement sécuritaire en préservant tant la... en préservant... ah! la joie de la technologie, on veut éviter le papier... donc, représenter un milieu, donc, qui a la capacité d'offrir un environnement favorable au développement des jeunes de moins de 14 ans et qui est en mesure de comprendre leurs besoins, donc un milieu qui est en continuité avec sa vie familiale, sa vie scolaire ou sa vie de loisir, un milieu qui est en mesure d'offrir des conditions d'emploi qui favorisent la persévérance scolaire en limitant les effets de cumul des activités, donc, qui peuvent nuire au parcours scolaire des jeunes et des effets qui s'engagent... des milieux qui s'engagent à favoriser la persévérance scolaire en adoptant des bonnes pratiques de conciliation études-travail.

Enfin, concernant le nombre d'heures de travail consenties par semaine, rappelons que les études ont démontré l'impact du travail des jeunes sur la réussite éducative. En fait, ces études invitent à se préoccuper du cumul des activités des élèves afin d'évaluer si ces dernières sont susceptibles de nuire ou de favoriser leur réussite éducative. Nous savons que plus le nombre d'heures de travail hebdomadaires augmente, plus les jeunes sont à risque d'avoir de la difficulté à concilier leurs études et leur travail et sont à risque de décrocher. C'est particulièrement plus important, d'ailleurs, chez les garçons.

En fait, précisément, on sait qu'en deçà de 10 heures de travail, le travail peut être favorable à la réussite éducative. Par contre, à compter... on comprend qu'à compter de 11 heures, il commence à y avoir des risques chez certains jeunes; quand on... à compter de 15 heures de travail, on commence vraiment à avoir des défis accrus en termes d'engagement et de persévérance scolaire; puis, au-delà de 20 heures de travail, ça peut être carrément nuisible, donc... Et, au-delà du nombre d'heures... les effets d'un trop grand nombre d'heures ont également été documentés ou d'une mauvaise conciliation, et là, ici, on parle d'une plus grande détresse psychologique, d'un manque de sommeil, d'une plus grande fatigue à l'école, d'adoption de comportements à risque, drogue, alcool, pour ne nommer que ceux-là.

C'est pourquoi nous croyons que les balises proposées, qui prévoient que le nombre d'heures de travail qu'un employeur peut faire effectuer à un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire ne peut excéder 17 heures par semaine mais 10 heures pour la période du travail du lundi au vendredi constituent un bon compromis et une bonne balise.

Enfin, concernant la sensibilisation, ce projet de loi prévoit que des activités de sensibilisation pourraient être déployées par la CNESSST autour de la santé et sécurité au travail. S'il s'agit là d'une intervention essentielle. Les jeunes devront également être informés de leurs devoirs et de leurs droits. Et à cet égard nous sommes d'avis qu'une modernisation et une simplification des mécanismes de plainte doit s'accompagner de la mise en oeuvre de cette loi pour rendre ces outils accessibles aux jeunes, compréhensibles et dans leur mode de vie également. Donc, c'est... Les jeunes doivent avoir les moyens de défendre leurs droits et de signaler les abus.

Avant de conclure notre présentation, nous souhaitons mentionner que cette loi ne règlera pas à elle seule tous les défis de conciliation études-travail que continueront de vivre de nombreux jeunes, les enjeux liés à l'attrait du marché du travail chez les jeunes et les risques de décrochage scolaire qui y sont associés.

Mme Mayer-Périard (Andrée) : En ce sens, le RQRE a préparé deux recommandations complémentaires. Notre première recommandation porte sur la nécessité de se doter de meilleurs portraits et d'études empiriques. Il est essentiel que nous puissions collectivement bénéficier de données probantes, de portraits de situation sur le travail des jeunes, où on aurait vraiment un éclairage sur le nombre d'heures travaillées en fonction de tous les âges, leur secteur, puis d'être capables de le regarder par région, par localité, etc.

De plus, il serait nécessaire de documenter les effets de l'application de la loi, l'impact du travail des jeunes de moins de 14 ans qui travailleront dans les lieux qui feront l'objet d'exemptions, mais également auprès des jeunes en situation de vulnérabilité. Nous avons besoin également d'études empiriques pour comprendre les impacts, améliorer les balises et l'accompagnement offert aux jeunes, aux parents et aux employeurs, favorisant une saine conciliation études-travail.

Notre deuxième recommandation porte sur la nécessité de poursuivre et d'intensifier le travail d'accompagnement à l'adoption des meilleures pratiques de conciliation études-travail. Rappelons-nous que les jeunes qui ont de la difficulté à concilier leur engagement sont ceux... ce sont aussi les jeunes qui démontrent d'autres facteurs de vulnérabilité. Le travail peut donc comporter des inconvénients, surtout lorsqu'il entraîne des enjeux de conciliation avec les autres sphères de vie, notamment l'école. Ces enjeux sont plus susceptibles de survenir lorsque le jeune travaille de longues heures et que le travail comporte plusieurs contraintes. Les jeunes qui rapportent des défis de conciliation études-travail sont plus susceptibles d'avoir moins de temps à consacrer aux études, d'être en retard à l'école et de s'absenter. Ultiment, ils sont plus à risque d'une diminution du rendement scolaire, de désengagement scolaire et de décrochage.

Plusieurs employeurs sont déjà au rendez-vous. Nous les avons entendus, plusieurs, appuyer haut et fort depuis le début de cette commission ce projet de loi là. Toutefois, le contexte actuel appelle à la vigilance. Il faut maintenir et augmenter l'accès aux outils et aux meilleures pratiques de conciliation études-travail.

En conclusion, nous réaffirmons que le premier métier d'un jeune de moins de 16 ans est celui d'élève. Ils ne sont pas une solution à court terme à la pénurie de main-d'oeuvre. La lutte à la dévitalisation et le développement économique du Québec passent par la persévérance scolaire du plus grand nombre. Ainsi, nous croyons qu'il est du

devoir de toute la société civile et du législateur de s'assurer de mettre en place les conditions qui favoriseront la réussite éducative de nos jeunes. L'exercice de leur métier d'élève dans les meilleures conditions possibles est le tremplin de réalisation de leurs rêves. Mesdames, messieurs, merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je vous remercie pour votre exposé.

Nous allons maintenant commencer la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

• (11 h 30) •

M. Boulet : Oui, merci, Mme la Présidente. Dans un premier temps, j'aimerais vous remercier de votre présence et de la qualité de présentation de votre mémoire. Je vous l'ai mentionné quand je vous ai rencontrées un peu plus tôt, le Réseau québécois pour la réussite éducative a une mission fondamentale pour le Québec, pour notre jeunesse. Et, quand on parle de ce qu'on veut devenir au Québec, il faut vraiment créer un ensemble de conditions favorables à l'atteinte de deux objectifs, bon, sans les prioriser, mais c'est important de revenir à la santé, la sécurité puis l'intégrité aussi psychologique de nos jeunes.

Vous avez vu, d'ailleurs, ça a été documenté, le nombre d'accidents de travail est en augmentation. Puis j'aimerais ça vous entendre sur un élément spécifique, là, après ça je pourrai poursuivre, là, mais, tu sais, on dit, depuis 2017 jusqu'en 2022, il y a eu une augmentation de 640 %, mais ça, c'est en bas de 14 ans. Est-ce qu'il y en a, selon vous, qui seraient susceptibles d'avoir un événement imprévu et soudain, survenu par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne feraient pas de réclamation? Est-ce que ces chiffres-là sont, selon vous, un reflet très juste de la réalité ou un reflet partiel? Je ne sais pas, Mme Gagnon ou Mme McKinnon?

Mme Cyr (Ariane) : Bien, je peux répondre sur ce que nous, on a.

M. Boulet : Allez-y.

Mme Cyr (Ariane) : En Chaudière-Appalaches, ce que je peux vous confirmer, c'est que les jeunes ont témoigné à nos partenaires, hein, on travaille avec... on a une instance de concertation, on travaille avec des partenaires, les jeunes ont témoigné qu'ils n'osent pas signaler des abus. Alors là, on ne parle pas d'accidents, on parle d'abus, on parle de jeunes qui travaillent après minuit. Selon la loi, ils devraient être... ils ne devraient pas travailler après 23 heures. Ils travaillent même après minuit, ils travaillent tôt le matin, avant 6 heures. Donc, ça existe. Et ce que les jeunes témoignent aux partenaires qui travaillent auprès d'eux, qui travaillent avec eux, c'est qu'ils ont peur de perdre leur emploi, ils n'osent pas... ils n'osent pas identifier ces abus-là. Alors, par effet d'hypothèse, je peux émettre qu'effectivement, si les jeunes n'osent pas nommer des abus en lien avec leurs heures de travail ou la quantité d'heures qu'ils travaillent, c'est effectivement possible et même probable qu'ils n'osent pas non plus témoigner d'accidents qu'ils ont sur leur lieu de travail.

Mme McKinnon (Audrey) : Puis nous, on est allées tester le module de plainte pour voir, hein, comment ça marchait. Puis, en bonnes universitaires, là, on le trouvait compliqué, alors on s'est dit : Woups! Peut-être qu'un jeune de... qu'un jeune de 14 ans ou en bas de 14 ans, là, passer au travers, là, il y avait un petit travail à faire pour les... pour faciliter une dénonciation, une plainte, une... en tout cas, leur permettre d'avoir des outils et qui sont adaptés pour eux, là, qui ne parlent pas aux adultes, mais qui parlent aux jeunes aussi.

M. Boulet : OK, c'est une excellente réponse. Donc, comme vous savez, c'est un des deux motifs fondamentaux qui nous incitent à mieux encadrer le travail des enfants. Et on a aussi... dans le projet de loi, vous l'avez vu, en ce qui concerne les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, on aura, dans le programme de prévention ou plan d'action, à identifier pour mieux contrôler et éliminer les risques pour le travail de nos jeunes de 16 ans et moins. Puis on permettra, bien sûr, aux représentants en santé et sécurité ou aux agents de liaison, là, quand c'est des plus petites entreprises, 20 et moins, de faire des recommandations à l'employeur sur les risques associés au travail de ces jeunes.

J'aimerais vous entendre aussi sur... bon, les études, bon, qui ont été discutées sur la place publique, que j'ai eu l'opportunité d'analyser, reconnaissent quand même la valeur du travail. Donc, il y a un bénéfice associé au fait de travailler chez un jeune, et c'est jusqu'à 11 heures, là, puis ça varie, là, dépendamment des gars ou des filles. Mais expliquez-moi donc ce phénomène-là. Donc, celui qui travaille a des meilleurs résultats que celui qui ne travaille pas, mais jusqu'à un certain nombre d'heures de travail. Est-ce que vous pouvez me...

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Oui, exactement, là. Puis, même si on s'intéresse aux enquêtes au Québec, c'est comme en u, là. Donc, les jeunes qui ne travaillent pas du tout, du tout, du tout auraient aussi des enjeux tout comme ceux qui travaillent énormément, donc... Et effectivement travailler un tout petit peu serait bénéfique, là, donc : développement de l'autonomie, sens de l'organisation, apprendre à recevoir des directives d'un autre adulte que ses parents. Donc, oui, travailler un peu dans... C'est pour ça qu'on parle des conditions de conciliation études-travail. Et le nombre d'heures est une des conditions importantes, mais aussi les autres contraintes liées à l'emploi. Donc, c'est pour ça qu'on trouvait que c'était un bon compromis, le 10 à 17 heures mais... le 10 et le 17 heures, mais, pour certains jeunes, 17 heures, c'est beaucoup trop, mais aussi en fonction de certains emplois. Comme par exemple, un jeune qui travaillerait dans un centre de loisirs à la réception et qui a l'occasion de faire ses devoirs et ses leçons, peut-être, peut travailler un plus grand nombre d'heures qu'un jeune qui travaille debout avec un très grand effort physique; bien, lui, peut-être que six à sept heures dans sa semaine, c'est bien suffisant. Donc, il faut regarder, effectivement.

Mais ce que les études nous apprennent, c'est qu'en bas de 10 heures, en général, les jeunes n'en tirent que des bénéfices, et, dès qu'on augmente en haut de 10 heures, là il y a des zones de risques qui s'accroissent, puis plus ça augmente, plus le risque de décrochage scolaire est élevé.

Mme Cyr (Ariane) : Si je peux me permettre...

M. Boulet : Oui, allez y.

Mme Cyr (Ariane) : ...c'est vrai pour les études qu'on connaît, ça ne peut pas être vrai pour les études que nous n'avons pas faites. Nous avons fait principalement des études chez des jeunes qui avaient 15, 16, 17 ans et plus, alors la perspective qu'on a, le regard qu'on a, la prévisibilité que nous avons, elle est vraie pour ces jeunes-là. Pour les plus jeunes, attention, on fonctionne un petit peu plus... peut-être pas à l'aveugle, mais dans le brouillard.

M. Boulet : OK, d'où l'importance d'obtenir des nouvelles données probantes.

Quand on parle de mieux documenter... évidemment, vous avez vu, dans le projet de loi, on prévoit une aide financière potentielle pour les organismes qui vont faire du travail de sensibilisation, d'information ou de formation en matière de normes. Vous connaissez l'initiative Kinga, il y a beaucoup d'élèves qui ont déjà été rencontrés pour les sensibiliser en matière de droits et obligations en milieu de travail. Comment le réseau québécois pense pouvoir s'inscrire dans cette mouvance-là de sensibilisation, dans la mesure où le projet de loi est adopté dans les prochaines semaines?

Mme McKinnon (Audrey) : Bien, la sensibilisation, c'est une chose, connaître ses droits, mais maintenant, au-delà d'un atelier, le jeune continue à vivre, continue à vivre aussi sa conciliation entre son travail, ses études, donc il aura besoin d'accompagnement, le parent aussi. Les parents se questionnent : Comment je peux accompagner... Comment je peux accompagner mes jeunes... mon enfant? Comment je peux, moi, être un parent soutenant et être un facilitant dans cette conciliation études-travail là, un parent soutenant? Donc, il y a aussi du travail à faire auprès des parents.

Et il y aura aussi du travail... continuer à faire du travail. On le sait, que les employeurs, comme, adoptent, depuis certaines années, des bonnes pratiques de conciliation, qui favorisent la conciliation de leurs jeunes, mais il y a encore du travail à faire, de ce côté-là, d'accompagnement pour trouver... pour assurer cette conciliation-là. Alors, il y a encore du... il y a ces trois volets-là à investir également.

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Au Réseau québécois, on a plusieurs instances qui sont déjà actives depuis plus de 20 ans, là. Si on pense, par exemple, à Lanaudière, ils ont le programme Oser-Jeunes, qui est un programme de certification puis d'accompagnement des employeurs avec plusieurs outils. L'Estrie est en action depuis plusieurs années. Le Saguenay—Lac-Saint-Jean est en action depuis plusieurs années. Dans plusieurs régions, il y a des concours qui s'appellent Mon boss c'est le meilleur. Prochainement, on est en grande mise à jour de jeconcilie.com, qui va être un outil accessible pour les jeunes.

Donc, au réseau, chez nos membres, puis mes collègues, ici, pourraient vous témoigner de ce qu'ils font dans leur région, on a beaucoup... on est... depuis plus de 20 ans, on est en action puis on a la capacité de déployer encore davantage dans toutes les régions du Québec.

Puis peut-être que, Mélissa, sur la Côte-Nord, tu pourrais nous raconter ce que tu as fait dans les derniers mois.

• (11 h 40) •

Mme Chénard (Mélissa) : Oui. Afin d'illustrer de quelle façon on est déjà en action, où on a besoin d'augmenter notre capacité d'agir, notre rôle, les IRC, c'est de rassembler les partenaires, l'ensemble des partenaires pour être complémentaires, bien sûr, aux actions du milieu de l'éducation, de la santé, etc.

Par exemple, en Côte-Nord, c'est un enjeu qui est devenu l'enjeu majeur de décrochage, la relation que les jeunes ont avec le travail. Donc, qu'est-ce qu'on peut faire, concrètement? Le 6 avril dernier, on a rassemblé de grands influenceurs, des gens qui se sont positionnés de façon stratégique dans notre région, avec le milieu de l'éducation et l'ensemble des milieux. C'est une mobilisation qui est sans précédent. Ce ne sera pas simple de travailler cet enjeu-là, mais c'est essentiel.

Donc, dans les premières étapes, on s'est fait un état de situation actuel. On est en cours de sondage, justement, auprès de toutes nos écoles secondaires pour voir, actuellement, là, depuis mars, dans quelle... où est-ce qu'on se trouve par rapport au nombre de jeunes qui travaillent, le nombre d'heures qu'ils travaillent, de quel... quel type de pratique favorise leur conciliation études-travail. On a besoin d'entamer les travaux sur cet enjeu-là pour renverser la vapeur.

On a aussi beaucoup de témoignages des écoles, des centres de services scolaires. J'ai une foule d'exemples que je pourrais nommer sur qu'est-ce qui est vécu, c'est très criant. Donc, on rassemble les partenaires, mais on a besoin d'aller de l'avant vers des actions. Et, encore là, je pourrais dire que ce ne sera pas facile, mais on est prêts, on est mobilisés pour les prochains pas.

M. Boulet : Maintenant, évidemment, l'état actuel de la législation au Québec nous démontre que... qu'il n'y ait pas de maximum puis qu'il n'y ait pas un âge minimal a un lien avec l'augmentation des accidents de travail. Puis c'est les chiffres officiels, parce que les chiffres non officiels risqueraient d'être beaucoup plus importants. Puis il se peut

que des jeunes, même s'ils ne se plaignent pas, décident tout simplement d'abandonner le travail parce qu'ils ont des problèmes physiques ou ils ont eu des risques psychosociaux qui ont été rencontrés dans le cadre de leur relation avec un adulte, hein, parce que, des fois, tu as l'impression que la tâche, prise isolément, est simple, n'est pas exigeante parce que ce n'est pas répétitif puis il n'y a pas de charges lourdes, mais d'interagir, pour un jeune de 12 ans, avec un adulte qui exprime de l'insatisfaction, des fois ça engendre du stress, de l'anxiété puis... bon, donc il y a l'impact sur la santé et sécurité.

Maintenant, sur le décrochage scolaire, est-ce qu'on dirait la même chose pour les chiffres? Parce que, je voyais les études, il y a un indice de décrochage scolaire, là, tu sais, de 11 à 15 heures puis en haut de tant d'heures, c'est un indice de 30,6 %. En quoi ces symptômes-là sont un accélérateur de décrochage, mais en quoi ces symptômes-là ont un effet sur le rendement académique? Puis donc un effet sur le rendement académique, je présume que, si ton rendement faiblit, tu es plus à risque de décrocher plus tard, hein? C'est ce... Donc, il y a une chaîne de liens de causalité, hein, Audrey? C'est...

Mme McKinnon (Audrey) : Mais, quand on parle de santé mentale, quand on parle de fatigue, ce sont tous des déterminants essentiels pour la persévérance scolaire. Pensez, nous-mêmes, là... puis juste de s'illustrer, hein, un jeune est 30, 35 heures à l'école; s'il travaille 10 heures, on est à 45 heures, mettons, d'occupation, et là il n'a pas étudié, alors là on est à, mettons, 50 heures d'occupation. Alors, même nous, comme adultes, à 50 heures, il y a des petits matins un peu moins concentrés. Alors, un jeune, alors, il a besoin de sa concentration. Alors, le stress, la fatigue vont venir vraiment altérer sa journée scolaire, vont venir altérer sa capacité à travailler le soir ou la fin de semaine, également sur ses devoirs, sur ses autres engagements scolaires. Donc, c'est des déterminants qui sont essentiels pour la réussite et... Voilà, ils sont essentiels pour la réussite.

Mme Chénard (Mélicha) : J'ajouterais qu'on avait mentionné, en ouverture, tout l'impact aussi sur le développement global de... du jeune à l'adolescence. Donc, on parle de conciliation études-travail, maintenant on va aussi ajouter les différentes sphères de la vie personnelle, parce qu'ils ont besoin de socialiser, de se développer, d'explorer, et ça a un impact sur leurs aspirations professionnelles, sur leur projet de vie, trouver du sens à l'école. On est dans un grand cercle, une roue qui tourne. Donc, il y a aussi cette dimension-là, personnelle, qui influence énormément leur rendement scolaire aussi.

M. Boulet : Je suis d'accord aussi avec les autres points que vous avez mentionnés, que les jeunes ne sont pas la solution à la pénurie de main-d'oeuvre puis que le métier premier, le meilleur investissement d'un jeune, c'est dans sa réussite éducative. C'est... On le sait, on est dans un environnement qui s'appuie sur le savoir, la connaissance. Il faut encourager, il faut créer des conditions favorables.

Je vais faire une affirmation, dites-moi ce que vous en pensez. Il y en a qui disent : Évidemment, quand il y a un âge minimal, il y a des exceptions. Les exceptions s'interprètent restrictivement. Quand il y a un âge minimal, ça va dire... quand une loi est sanctionnée et qu'elle entre en vigueur, il va y avoir un impact. Certains disent : Vous allez briser des rêves, vous allez briser des ambitions. Est-ce qu'on peut répliquer en disant : Nous, on travaille pour éviter de briser des vies par des blessures corporelles qui peuvent être graves, par des séquelles psychologiques qui peuvent être permanentes puis par des incidences négatives sur le rendement académique, sur la persévérance scolaire et ultimement sur la réussite éducative? Qu'est-ce que vous pensez de cette affirmation-là de ma part?

Mme Mayer-Périard (Andrée) : On est complètement en accord avec vous, et c'est exactement pour ça qu'on a conclu notre allocution en disant que l'éducation est le tremplin de réalisation des rêves de nos jeunes. Quand on sait que plus un jeune entre tôt sur le marché du travail, plus ça altère ses aspirations professionnelles, donc moins il a de chances de s'engager dans son parcours scolaire, est-ce que c'est vraiment un risque qu'on veut prendre? Sauf exception, 14 ans nous semblent suffisamment tôt pour occuper un emploi formel et d'une manière un petit peu plus intensive.

Mme Cyr (Ariane) : Écoutez, je me permettrais, une région comme Chaudière-Appalaches, où on a un taux de chômage de 1,9 %, une situation d'emploi qui est criante, réelle, sincère...

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

Mme Cyr (Ariane) : ...et, malgré tout, les partenaires sont mobilisés pour la conciliation études-travail des jeunes. Pourquoi? Parce qu'il y a 60 travailleurs qui arrivent sur le marché du travail...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

Mme Cyr (Ariane) : ...qui le quittent.

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

M. Boulet : ...

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

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente, et merci à vous, mesdames du Réseau québécois de la réussite éducative, d'être avec nous ce matin. Vous avez raison, aujourd'hui... bien, aujourd'hui, donc, avec ce projet de loi, donc, c'est un des outils qui... un des outils, donc, mis en oeuvre pour être en mesure d'encadrer le travail des enfants. Mais en même temps, donc, on a l'opportunité d'aller en dehors de la boîte et de bénéficier de cette opportunité, là, de ce cadre-là pour voir comment on peut encore mieux encadrer cette pratique.

Également, donc, votre mémoire, là, nous donne l'occasion de prendre en compte, là, de certaines observations, là, sur le terrain, là, qui sont assez préoccupantes, que c'est, donc, des parents qui motivent l'absence de leurs enfants, des employeurs qui appellent les jeunes employés sur les heures de classe pour qu'ils puissent se rendre sur un lieu d'emploi, et le... donc, le fractionnement d'emplois à temps partiel, donc, toutes sortes de différentes pratiques, là, qu'il convient d'encadrer.

Le ministre a tendance à poser les questions que j'ai déjà préparées. Bien, l'une d'elles, donc, concernait toute la question de la documentation. Bon, le ministre vous a, plus tôt, posé : Comment est-ce que vous voyez vous inscrire dans les démarches de sensibilisation?, mais moi, je me demandais, donc, comment est-ce que vous voyez le réseau de l'éducation contribuer au processus de documentation, notamment en matière de données relatives au décrochage scolaire.

Mme Cyr (Ariane) : Bien, le réseau de l'éducation y contribue déjà. Il existe une enquête, qui est l'Enquête québécoise sur la santé des jeunes au secondaire, le très sympathique acronyme EQSJS, et ça existe déjà, mais il pourrait y avoir... C'est aux cinq ans, donc la photo qu'on a, c'est aux cinq ans, et elle est partielle. Il y a des questions, peut-être, qu'on ne pose pas qu'on... Il y a des réponses, en tout cas, qu'on souhaiterait avoir. Donc, il pourrait y avoir une... plus d'intensité. Si ce n'est pas par cette enquête-là, c'est par autre chose.

Puis, dans le cadre, par exemple, de nos réseaux, des instances de concertation qui mobilisent les milieux scolaires, ma collègue en Côte-Nord a mentionné des témoignages de ses partenaires du milieu de l'éducation, chez nous aussi. Donc, on leur parle, à ces gens-là, ils nous témoignent de la réalité. Donc, il y a le croisement de l'aspect quantitatif par la donnée, par les chiffres, puis le croisement, aussi, de l'aspect qualitatif, par les témoignages, les discussions, tout ce qui se... tout ce qui ressort de nos rencontres de concertation et de mobilisation, qui n'est pas à négliger, quand même.

Mme Cadet : Merci. Autrement, vous avez, donc... Une de vos recommandations, donc, porte sur le mécanisme de plainte adapté aux jeunes. Vous l'avez brièvement évoqué puis, dans votre présentation, vous avez parlé d'adapter au mode de vie des jeunes. Donc, pouvez-vous détailler un petit peu plus qu'est-ce que vous... qu'est-ce que vous voulez dire par une adaptation au mode de vie des jeunes?

Mme McKinnon (Audrey) : Bien, tu sais, actuellement, on parle d'une plateforme Internet, mais que ça se rende... que ça se rende dans les médias sociaux, que ça se rende aux jeunes aussi dans des moyens de communication puis qu'il y ait aussi, dans un langage, une communication qui leur est propre, là, et qui peut parfois nous échapper à nous comme adultes, donc... et donc aussi dans tout le vocabulaire, tout le processus, donc dans une simplification. Puis il faut absolument que ce soit, aussi, vraiment confidentiel, bien sûr, là, mais... Donc, il faut leur parler dans leur langage, avec leurs moyens puis leurs outils.

• (11 h 50) •

Mme Cadet : Puis, dans ce cadre-là, comment est-ce que vous verriez, donc, l'implication, aussi, du parent? Est-ce que... Vous l'avez dit, donc, le jeune, parfois, donc, n'a pas nécessairement, donc, toute l'information quant à ses droits, mais également ne va pas nécessairement toujours se sentir outillé pour lui-même formuler une plainte non seulement parce que le processus, bon, il est compliqué, la plateforme n'est pas nécessairement adaptée, mais, en plus de ça, ce ne sera pas nécessairement, donc, un réflexe de continuer, là, vers une... vers un processus, donc, plus formel si, bon, il a certaines, donc, lésions professionnelles ou une atteinte... une atteinte aux droits. Donc, quelle est l'implication du parent, selon vous, donc, dans ce processus de plainte là?

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Bien, on comprend qu'un tiers peut aussi porter plainte, donc le parent pourrait porter plainte, mais on comprend aussi que ce ne sera pas confidentiel. Donc, il y a peut-être quelque chose à réfléchir aussi, là, le parent, dans le rôle d'accompagnement de son jeune, comment on peut, là, vraiment donner accès aussi aux parents tout en préservant et protégeant leur relation, là, avec leur jeune puis avec l'employeur, peut-être des mécanismes de médiation aussi, mais adaptés, là, à la situation... à la situation des jeunes. Mais, je vous dis, allez l'essayer, le module, vous allez tout comprendre.

Mme Chénard (Mélissa) : Également, au-delà du processus de plainte, l'implication des parents, non seulement... faut-il encore qu'ils soient informés de certaines balises, des points de repère. Donc, quand on parle de vaste chantier sur la sensibilisation et l'accompagnement, on parle notamment des parents. Ce sera un premier pas très, très important à faire, et il faudra que ce soit soutenu sur du long terme.

Mme Cadet : Ça fait que...

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Parce qu'une fois qu'on... Excusez.

Mme Cadet : Oui, allez-y.

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Une fois qu'on connaît nos droits, porter plainte, là peut-être que les jeunes vont avoir besoin d'être accompagnés par certains organismes du milieu puis les parents aussi, là. C'est pour ça que nous, on fait la distinction entre la sensibilisation, qui est essentielle, et l'accompagnement qui est là... bien, au moment critique, comment on... comment on peut avoir de l'appui dans ce processus-là.

Mme Cadet : Parfait. Puis vous êtes... vous avez un peu, donc, dirigé la conversation vers tout l'aspect formation. On sait... puis il y a différents groupes qui sont venus témoigner hier, là, qui nous disaient à quel point la formation, elle était essentielle au niveau de la prévention des différents accidents de travail. Donc, bien souvent, lorsqu'il y a... bon, lorsqu'il y a des accidents, habituellement, donc, ça se déroule en tout début, là, une fois que le jeune, donc, est entré en fonction, donc, souvent dans les jours ou parfois même dans les heures suivant l'entrée en fonction au travail du jeune. Donc, essentiellement, donc, la formation a un effet... un effet préventif majeur.

Il y a des groupes qui suggèrent l'ajout au curriculum scolaire, là, de contenu obligatoire, notamment, donc, au premier cycle du secondaire, relatif à... donc, à la littérature juridique, à la défense des droits et des obligations en matière de droit du travail. Donc, vous, comment est-ce que vous voyez ce type de recommandation là?

Mme McKinnon (Audrey) : Bien, dans tous les cas, que ce soit dans le cursus, que ce soit par des organismes communautaires du milieu qui vont venir donner des formations ou de l'accompagnement dans les milieux scolaires, c'est une bonne idée d'aller au-delà... au-delà de... ton droit du travail, d'autres droits aussi. Dans la vie, il y a tout l'apprentissage à la citoyenneté, bon, qui fait déjà partie du cursus. Alors, que ce soit à l'intérieur du cursus ou que ce soit donné par les acteurs du milieu... Ce qui est intéressant, par les acteurs du milieu, par contre, c'est qu'après ça crée une... ça crée une relation à l'intérieur de l'école puis à l'extérieur de l'école. Donc, c'est des jeunes qui après peuvent facilement se référer à ces intervenants-là ou à ces organismes communautaires là. Donc, ça crée un lien entre leur vie personnelle puis leur vie scolaire, et puis ça peut les amener à... tu sais, dans un autre formule d'accompagnement puis au-delà, là, de leur... de lorsqu'ils sont à l'école.

Mme Cyr (Ariane) : Je pense aussi que, pour parler de ce qu'on pourrait ou pas ajuster... ajouter au cursus scolaire, bien, il faudrait en discuter avec les partenaires du milieu scolaire. C'est quelque chose qui n'est pas simple, qui a été essayé à quelques reprises dans le passé.

Pour l'instant, le mécanisme qui est sur le terrain, c'est de la sensibilisation, de la formation, de l'accompagnement qui se rapproche du jeune, dans le milieu scolaire ou dans les endroits où sont les jeunes. Puis, ensuite de ça, bien, ça crée un lien de confiance pour que les jeunes, après ça, soient plus à l'aise de demander, de se rapprocher de ces organisations-là ou de ces initiatives-là.

Mme Chénard (Mélicca) : Parce qu'on parle de leur droit d'être formés par rapport à la santé-sécurité, mais en Côte-Nord, par exemple, il y a beaucoup d'écoles qui nous rapportent que l'école... les jeunes demandent de l'aide pour savoir comment s'adresser à leurs employeurs, comment faire certaines demandes, même placer des... logger des appels. On s'entend, le milieu scolaire donne un coup de main, mais c'est un enjeu qui est grand puis c'est un soutien que la plupart des jeunes ou un grand nombre de jeunes auraient besoin. C'est un des exemples d'information et d'accompagnement qui va être nécessaire. Donc, le besoin est beaucoup plus grand que d'intégrer certaines notions à quelques moments dans le cursus scolaire.

Mme Cadet : Parfait. Puis, au niveau... donc, toujours sous l'angle de la formation, donc, on a beaucoup parlé de la nécessité de la formation, de la sensibilisation auprès des jeunes, donc auprès des potentiels employés eux-mêmes, mais j'aimerais aussi vous entendre au niveau de la formation des employeurs. Là, je comprends, donc, qu'il y a différentes initiatives qui sont menées en ce sens, mais est-ce que vous voyez une certaine nécessité d'octroyer, par exemple, donc, à la CNESST un mandat additionnel en matière de formation des employeurs?

Mme Mayer-Périard (Andrée) : ...de quelle association?

Mme McKinnon (Audrey) : CNESST.

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Ah! CNESST, excusez-moi. Bien, de l'expérience des collègues, là, l'accompagnement des employeurs porte fruit, c'est-à-dire, hein, tous ceux qui ont procédé à des programmes de certification où on amène les employeurs, là, à adopter des meilleures pratiques de conciliation études-travail. Mais, tu sais, quand ça va s'inscrire... pour aller jusqu'à s'inscrire dans leur politique et puis que ça se vive complètement dans leur milieu, bien, oui, il y a un accompagnement. Et, oui, c'est la même chose que pour les jeunes, là, ça peut être très pertinent.

Mme McKinnon (Audrey) : Formation et accompagnement.

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Et accompagnement, oui. Formation et accompagnement, oui.

Mme Cadet : OK. Puis sinon, dans votre mémoire, donc, vous nous évoquez les principes qui vous apparaissent absolument, donc, nécessaires. Donc, notamment, donc, en ce qui a trait, donc, à la liste d'exceptions prévues pour le travail des moins de 14 ans, en incluant les ENL, vous indiquez, donc, la nécessité de la supervision, donc, nécessaire, donc, d'un adulte en tout temps. Donc, j'aimerais peut-être vous entendre élaborer, donc, sous cet aspect-là, donc, bien comprendre, donc, les critères, donc, de supervision et voir, donc, comment, donc... quels sont, donc, les aménagements qui sont en ce sens.

Mme McKinnon (Audrey) : Bien, actuellement, le projet de loi va prévoir, là, pour les jeunes, les enfants de moins de 14 ans, ce qui est très bien... ce qui est bienvenu. Mais ce qu'on nous rapporte, c'est aussi des situations où un jeune de 14, 15 ans va travailler, et puis là il va être soit seul ou soit supervisé par un autre employé à peine plus vieux que lui. Donc là, nous, la préoccupation qu'on a dans ces situations-là, c'est toute la sécurité psychologique, donc de se sentir, comme, en santé et sécurité, mais pas juste au niveau physique, mais au niveau psychologique, sur son lieu de travail. Donc, on avait... c'est cette préoccupation-là qu'on voulait amener, donc de s'assurer que les jeunes en bas âge qui travaillent avaient une supervision adéquate et sécuritaire pour eux.

Mme Cadet : Puis peut-être, en terminant, justement sur cet aspect-là, j'imagine, donc, que vous avez suivi un petit peu les échanges hier, donc, c'est certain, donc, que l'une des exceptions, donc, qui est prévue en ce moment, donc, dans le projet de loi est relative aux entreprises familiales de moins de 10 employés. Donc, toute la notion de supervision parentale, d'encadrement parental est prise en compte, là, dans ce cadre-là. Donc, peut-être vous entendre un petit peu sur ce que vous avez entendu hier.

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

Mme Mayer-Périard (Andrée) : En fait, on pense que l'entreprise familiale peut être une bonne... est en bonne... peut être en continuité. C'était un des principes, là, qu'on avait évoqués. Maintenant, il y a différentes modalités qui peuvent garantir dans différentes tailles d'entreprise, on pense à une certaine filiation familiale, puis que c'est probablement à creuser.

• (12 heures) •

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, je vais céder la parole à la députée de Verdun.

Mme Zaga Mendez : Merci, Mme la Présidente. Je veux vous remercier d'être présentes, toutes, surtout au travail que fait le Réseau québécois pour la réussite éducative. Ma question serait... Vous avez nommé le besoin d'avoir des données en ce qui concerne le travail des enfants en bas de 14 ans, puis, bon, on peut parler aussi des cas d'exception. Et il y aurait désormais la possibilité d'avoir un formulaire qui est prescrit par la CNESST qui... pour... les parents pourraient signer et voir, autoriser, moduler le travail des enfants, mais ce formulaire-là, il serait seulement remis à l'employeur. Est-ce... Comment vous verrez une utilisation potentielle de ces données-là? Peut-être en centralisant tous ces formulaires-là et les envoyer à la CNESST ou autres qui pourraient nous donner un portrait plus clair?

Mme Cyr (Ariane) : Bien, c'est une forme de collecte de données. Par contre, à mon avis, ce n'est pas une collecte de... On n'épuise pas le besoin de données par ce formulaire-là. Comme il a été mentionné, on pense que ce ne sont pas tous les cas qui sont déclarés, donc, déjà, on n'aurait que des données partielles. Et ce qu'on veut collecter comme données, ce n'est pas que sur les accidents de travail ou que sur les jeunes qui... les jeunes de moins de 14 ans sur le formulaire. Si, par exemple, ce qu'on veut, c'est voir un comparatif entre les jeunes de 14 ans et les jeunes de 16 ans, bien, à ce moment-là, comment pourrait-on le faire? Donc, pour se garantir de données probantes... On parle... on entend souvent, là... c'est un terme consacré, peut-être qu'on est presque tannés de l'entendre, là, le terme «données probantes», moi, j'en suis, mais en même temps je ne suis pas tannée des données probantes. Alors, il faut vraiment se garantir d'un mécanisme qui va nous aider à prendre des décisions puis à légiférer aussi pour l'avenir.

Mme Zaga Mendez : Merci. Bien, juste pour revenir sur la question de ce formulaire, de ce que je comprends, c'est les... c'est une déclaration pour autoriser puis moduler le travail. Est-ce que vous pensez que c'est juste, peut-être, une bonne idée de les ramener et les centraliser?

Mme Mayer-Périard (Andrée) : On peut imaginer qu'il y a peut-être des questions éthiques là-dedans, mais, si tout ça est faisable et contient une information intéressante, oui, mais ce ne sera pas suffisant.

Mme Zaga Mendez : Merci. Et vous avez parlé aussi du nombre d'heures maximal pour avoir un équilibre entre la conciliation, bon, réussite scolaire et le travail. Le PL prévoit un maximum de 17 heures par semaine, dont 10 heures du lundi au vendredi. Je voulais vous entendre sur le fait... Est-ce que... Comment vous voyez ce nombre d'heures là? Est-ce qu'on devrait, par exemple, avoir un maximum quotidien, également, du nombre d'heures de travail pour les jeunes?

Mme McKinnon (Audrey) : Bien, nous, on pense que le projet de loi doit demeurer simple pour qu'il puisse être facilement applicable, compris, facilement, c'est ça, applicable dans les entreprises. Donc, libellé comme ça, il offre un bon encadrement hebdomadaire qui permet, là, tant à l'élève qu'à l'employeur, là, de conjuguer puis de... de conjuguer leurs obligations.

Mme Zaga Mendez : Parfait. Et, rapidement, sur votre recommandation n° 3, quel type de mécanisme de plainte adapté aux jeunes que vous suggérez?

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

Mme Mayer-Périard (Andrée) : Clavardage, appels... bien, appels, mais clavardage sur le site Web, puis surtout qu'on les réunisse, les jeunes, puis qu'on leur pose la question.

Mme Zaga Mendez : Parfait, merci.

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

Je suspends les travaux quelques minutes afin que nos prochains invités puissent prendre place. Merci.

(Suspension de la séance à 12 h 04)

(Reprise à 12 h 10)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à Force Jeunesse. 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 ensuite de dire votre exposé.

Force Jeunesse

M. Telles (Simon) : Merci beaucoup, Mme la Présidente. M. le ministre, chers membres de la commission, au nom de Force Jeunesse, je tiens d'abord à vous remercier de prendre le temps d'échanger avec nous aujourd'hui dans le cadre de cet important projet de loi sur l'encadrement du travail des enfants.

Avant de débiter notre présentation, on va se présenter. Donc, Simon Telles, président de Force Jeunesse depuis maintenant trois ans. Dans la vie de tous les jours, je suis conseiller stratégique à l'Association des ressources intermédiaires d'hébergement du Québec, donc, je suis responsable des affaires juridiques et des relations gouvernementales, mais Force Jeunesse, depuis déjà six ans, occupe beaucoup de mon temps et de mon énergie. Et c'est vraiment un plaisir pour nous d'être avec vous aujourd'hui. J'ai eu la chance aussi de pratiquer en droit du travail, donc c'est un sujet qui m'interpelle tout particulièrement. Je vais laisser mes collègues se présenter.

Mme Dery (Lauriane) : Bonjour, Lauriane Dery, vice-présidente exécutive chez Force Jeunesse depuis maintenant deux ans. Et, dans la vie de tous les jours, je suis conseillère principale, affaires publiques et gouvernementales, chez Boralex.

Mme Racine (Éliane) : Et je m'appelle Éliane Racine, je suis vice-présidente au contenu chez Force Jeunesse. Dans la vie de tous les jours, je fais un doctorat en relations industrielles à l'Université de Montréal.

M. Telles (Simon) : Donc, pour vous présenter brièvement notre organisation, certains, certaines la connaissent déjà, notre mission est vraiment de défendre les droits et les intérêts de la jeunesse en matière de politiques publiques, toujours dans une perspective d'équité intergénérationnelle. Donc, ça vous permet de comprendre un peu l'angle d'analyse qu'on aura sur le projet de loi aujourd'hui.

On regroupe à la fois des membres individuels, qui sont tous des jeunes de moins de 35 ans, et des membres associatifs, qui sont aussi composés de jeunes dans différents secteurs. Depuis notre fondation il y a déjà 25 ans, les questions de droit du travail ont toujours occupé une place très importante. On n'a qu'à penser au dossier des clauses de disparité de traitement, par lequel on est très fiers des avancées récentes qui ont été faites sous le leadership de M. le ministre et qu'on continue de surveiller encore aujourd'hui.

Maintenant, après l'adoption du projet de loi n° 14, l'année dernière, visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, on a le sentiment que le projet de loi n° 19 sur l'encadrement du travail des enfants vient compléter le bouclier législatif qui vise à protéger les jeunes, qui sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail. On sait que les répercussions et les décisions... en fait, que les décisions et les conditions d'emploi des premières expériences des jeunes influencent leur trajectoire professionnelle et consolident aussi les inégalités intragénérationnelles qui seront présentes tout au long de leur vie.

Pour cette raison, on tient à souligner notre appui aux dispositions qui sont déjà énoncées dans le projet de loi n° 19 et on salue la décision du gouvernement de vouloir d'abord introduire un âge minimum au travail, une durée de travail maximale, et en réitérant l'importance de consolider... de considérer, plutôt, les risques qui sont propres à cette population en matière de santé et sécurité au travail. Cependant, il y a certaines problématiques concernant l'encadrement des jeunes et des enfants au travail qui ne sont pas considérées par les modifications proposées des lois du travail, d'où certaines des recommandations qu'on voudra porter à votre connaissance aujourd'hui.

Avant de débiter, quelques statistiques qui nous apparaissent importantes. Selon le dernier portrait lésionnel des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins qui a été réalisé par la CNESST tout récemment, on apprenait que plus de

31 jeunes par jour étaient victimes de lésions au Québec en 2021. C'est un chiffre qui, pour nous, est très, très préoccupant. Et, de ce nombre, bien, le nombre de lésions chez les 24 ans ou moins est en hausse, lui, de 12,5 % depuis 2016, alors que les jeunes de moins de 20 ans sont aussi particulièrement touchés, avec une hausse de 27 % depuis 2016. Et les statistiques auprès des 17 ans et moins sont peu reluisantes, encore pires que celles que je viens de vous énoncer.

Donc, à la lumière de ce qui précède, pour nous, une intervention législative était nécessaire, et Force Jeunesse se rallie au consensus qui a été exprimé par les membres du CCTM pour établir, notamment, l'âge minimal du travail à 14 ans, sauf pour les exceptions qui ont été prévues dans le projet de loi, exceptions qu'on veut restreindre le plus possible parce que, dans l'esprit de l'article 84.2 de la Loi sur les normes du travail, tout travail effectué par un enfant doit être proportionné à ses capacités, ne pas être susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé, ou à son développement physique, ou à son développement moral. Alors, pour cette raison, on est d'avis que les exceptions devraient être limitées le plus possible et ne pas être étendues, malgré les représentations que certains groupes pourraient vous faire.

En ce qui concerne les agences de placement de personnel, on va un peu plus loin. On est d'avis qu'il faudrait interdire qu'elles puissent embaucher des jeunes de moins de 18 ans, considérant les risques accrus pour les jeunes de subir un accident de travail dans ce type d'organisation du travail tripartite. Ça fait l'objet, notamment, de notre recommandation 2. N'hésitez pas si vous avez des questions un peu plus tard.

Alors, sur ce, je vais laisser la parole à ma collègue Éliane, qui va vous parler de surveillance et de formation.

Mme Racine (Éliane) : Merci, Simon. Avant de poursuivre, nous tenons simplement à vous mentionner qu'on ne passera pas en détail chacune des recommandations, mais on est disposés, là, à pouvoir répondre à des questions sur l'ensemble des recommandations qui se trouvent dans notre mémoire.

Pour améliorer l'encadrement du travail des enfants puis augmenter la portée effective du projet de loi n° 19, il est nécessaire de s'assurer que les milieux de travail se conforment aux dispositions législatives. On dispose déjà de plusieurs lois et règlements qui visent à assurer la santé et sécurité au travail. Les changements législatifs qui sont prévus dans le projet de loi n° 19 n'auront pas une grande incidence si les milieux de travail ne se conforment pas à ces dispositions.

Dans cette perspective, en introduisant des mécanismes pour renforcer les dispositions déjà existantes, on serait en mesure d'améliorer la conformité des organisations, mais également d'obtenir un meilleur portrait de la situation. Notre recommandation 6, concernant la divulgation auprès de la CNESSST d'accidents de travail impliquant des jeunes de 16 ans et moins, de même que nos recommandations 10 et 11, concernant le dépôt d'un rapport sur la mise en application de la loi et l'adoption d'un programme de surveillance ciblée de la part de la CNESSST, aideront à atteindre cet objectif double.

D'autre part, pour bien des jeunes visés par le projet de loi n° 19, le travail que l'on souhaite encadrer constitue la ou les premières expériences en emploi. Or, le manque d'expérience ou de connaissances pour occuper un emploi peuvent agir comme des facteurs de stress pour un jeune ou amener à des accidents de travail.

Afin de renforcer les dispositions déjà existantes dans la Loi sur les normes du travail et dans la Loi sur la santé et sécurité du travail, nous proposons d'intégrer la divulgation des heures de formation qui sont suivies par le jeune de moins de 14 ans dans le formulaire prévu à l'article 2 du projet de loi et nous proposons également d'intégrer une obligation pour les employeurs de tenir un registre de formations suivies et des périodes d'entraînement pour les jeunes de 16 ans et moins en vertu de l'article 51 de la LSST. Les efforts de formation vont devoir aller au-delà des dispositions législatives. En plus d'augmenter l'offre de formation, il faudra également s'assurer de développer et d'adapter le contenu des formations aux jeunes.

En terminant, il serait important de ne pas former uniquement les jeunes, mais également les intervenants qui gravitent autour du jeune. On parle notamment des employeurs, les collègues, les professeurs et les parents. Sur ce dernier point, permettre au titulaire de l'autorité parentale d'accompagner le jeune dans sa démarche de plainte aiderait à protéger davantage les jeunes sur le marché du travail.

Je cède maintenant la parole à ma collègue Lauriane.

Mme Dery (Lauriane) : Merci, Éliane. La santé, la sécurité, et le bien-être des jeunes ne peuvent pas juste être considérés au niveau des normes et des conditions de travail, mais doivent plutôt être considérés comme un tout avec l'ensemble des sphères dans lesquelles les jeunes évoluent. Les contextes familial et scolaire, par exemple, ont un rôle déterminant à jouer dans le développement de leur plein potentiel.

C'est pour cette raison que la collaboration entre les différents ministères, comme celui de la Famille, de l'Éducation et de la Jeunesse, est primordiale pour mettre en place des politiques et des programmes qui sont cohérents et complémentaires, toujours dans l'objectif de protéger le jeune et de maximiser ses conditions de succès. Le Secrétariat à la jeunesse a d'ailleurs déjà mis en place un comité interministériel jeunesse.

Considérant les corrélations qui sont requises pour encadrer adéquatement l'emploi chez les jeunes, ce serait pertinent que ce comité soit mandaté pour mettre en place un plan d'action interministériel qui permettrait à la fois d'arrimer les politiques et de partager des données pour mieux comprendre l'impact du travail et du projet de loi n° 19 dans la vie des jeunes. D'ailleurs, le Plan d'action jeunesse vient à échéance l'année prochaine, ce qui représente une belle opportunité pour concrétiser cette idée.

Finalement, l'aspect primordial qu'on se doit de considérer, c'est la place que devrait occuper le jeune dans l'élaboration, jusqu'à la mise en place, des initiatives qui, ultimement, lui sont dédiées. Que ce soit de l'inclure dans le comité SST déjà existant sur son lieu de travail, s'il y en a un, de l'inviter aux tables de décision ou simplement de

le consulter, il n'y a rien de mieux qu'un jeune pour faire état de sa réalité et des meilleurs moyens qui devraient être mis en place pour le mobiliser.

Pour conclure, j'aimerais réitérer que Force Jeunesse appuie et salue les dispositions qui sont proposées dans le projet de loi n° 19. Alors que la pénurie de main-d'oeuvre bat son plein et que l'inflation met de plus en plus de pression sur la population, le Québec ne peut plus se permettre de mettre à risque sa plus grande richesse. On ne peut plus se permettre d'enregistrer des hausses de plus de 200 % en matière d'accidents de travail chez les jeunes de moins de 15 ans. On ne peut plus se permettre de compter plus de 30 jeunes blessés par jour; un seul, c'est déjà trop. Le travail des enfants ne peut pas être la solution aux enjeux économiques et sociaux actuels, et on se doit, en tant que société, d'offrir un environnement sain et sécuritaire pour permettre à notre relève de s'épanouir pleinement.

Sur ce, nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

• (12 h 20) •

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. 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. Dans un premier temps, j'aimerais vous remercier pour votre présence et le temps que vous avez consacré à la préparation de votre mémoire, qui, sincèrement, est assez touffu, assez intéressant et aussi très pertinent. Je pense que ce qui nous réunit tous aujourd'hui, c'est la relève de demain, c'est la force du Québec qu'on veut construire, c'est le Québec prospère de notre avenir.

Et c'est une avancée, hein, parce qu'on parle aussi d'harmonisation avec ce qui se fait dans le reste du Canada puis avec la convention sur les droits de l'enfant, là, issue des travaux de l'Organisation internationale du travail. Je pense que ça ne fait pas de doute, l'objectif de protéger nos jeunes, puis ce n'est pas que la sécurité physique, c'est la santé psychologique aussi, puis de permettre un parcours académique qui soit le plus harmonieux possible, je pense qu'on adhère tous aux objectifs.

Maintenant, je trouve ça intéressant parce que je connais votre intérêt profond pour l'équité intergénérationnelle, puis là je réalise qu'en matière de présence des jeunes dans le marché de l'emploi, la conjoncture économique puis la pénurie de main-d'oeuvre, qui est un facteur un peu externe non provoqué par les employeurs ou les partenaires du marché de l'emploi, engendre une certaine équité intergénérationnelle. Faites-vous cette lecture-là, Simon, ou un de vos trois?

Mme Racine (Éliane) : Vous voulez dire la lecture...

M. Boulet : Oui, est-ce que la conjoncture économique, la pénurie de main-d'oeuvre mettant de la pression sur les employeurs, a un impact sur une présence accrue des jeunes sur le marché de l'emploi puis engendre une forme d'iniquité avec les générations qui ont précédé, qui n'étaient pas nécessairement dans le même contexte, on voit plus de jeunes dans le marché de l'emploi, et c'est ce qui explique une recrudescence du nombre d'accidents de travail?

Mme Racine (Éliane) : Bien, c'est certain que la conjoncture économique va venir mettre une pression sur le marché. Puis je pense qu'on l'a vu aussi il y a quelques semaines, quand on parlait plus des retraites, ça met une pression aussi sur garder plus longtemps les gens en emploi. Donc, au final, on a un problème qu'on a plus d'emplois par rapport au nombre de personnes qu'on a. Mais, nous, ce qu'on dit, c'est : Les jeunes ne peuvent pas être la réponse à ce problème-là si ça vient nuire à leur développement.

Puis je pense qu'il ne faut pas oublier non plus qu'avec les changements technologiques qui sont en cours on a besoin de main-d'oeuvre qualifiée et compétente puis on ne peut pas se permettre qu'un jeune choisisse d'aller travailler plutôt que de terminer sa scolarité. Donc, c'est important de venir encadrer, tout en sachant que le travail peut aussi jouer comme un facteur de protection pour certains jeunes. Donc, le projet de loi qu'on a actuellement sous les yeux permet, justement, de peut-être renforcer les aspects positifs qui peuvent être associés au travail tout en venant mettre des balises pour éviter des situations où, justement, on met le jeune à risque sur le marché du travail.

M. Boulet : Tout à fait, c'est très bien dit, parce qu'effectivement le travail a une valeur et engendre certains bénéfices, mais c'est au-delà d'un certain nombre d'heures que, là, la tendance s'inverse.

Vous m'avez souvent entendu dire que c'est une responsabilité partagée puis il faut s'assurer d'un engagement parental complet. C'est ce que le formulaire qui sera prescrit prévoira, là, avec des heures, avec des périodes de disponibilité, une description des tâches, mais il y a aussi d'autres partenaires, puis vous soulevez les agences de placement. Tu sais, il y a les milieux d'emploi, les employeurs, les syndicats, les écoles, mais les agences de placement, je veux juste, Lauriane... puis vous connaissez ça bien, je crois, souvenez-vous du règlement qu'on a adopté le 1er janvier 2020, les agences de placement doivent obtenir un permis de la CNESST puis doivent révéler les conditions de travail, puis il y a quand même un suivi qui est fait de façon très importante, puis, dans la Loi modernisant le régime de santé et sécurité, vous avez vu que, les agences de placement, on a confirmé leurs obligations en matière de santé et sécurité spécifiquement là où il y a des comités paritaires de santé et sécurité, puis qu'on ne peut pas se dégager, comme agence, de sa responsabilité en matière de santé et sécurité, même contractuellement. Ça fait que c'était important pour moi de le rappeler.

Puis les milieux de travail, bien, il y a les mécanismes, vous l'avez soulevé, là, de prévention puis de participation des travailleurs, programme de prévention, plan d'action quand c'est 20 et moins, il y a les représentants en santé et sécurité puis les agents de liaison. Il va falloir... Je pense que la clé, c'est de bien identifier pour mieux contrôler et

éliminer les risques, et là on remet l'accent... On fait une réplique des dispositions de la Loi modernisant... dans notre projet de loi n° 19 et on dit aussi aux RSS puis aux agents de liaison qu'ils vont pouvoir recommander que des tâches ne soient pas accomplies par des 16 ans et moins en raison des risques. Je voulais m'en assurer.

Sur la divulgation, aussi, là, des accidents de travail, là où il y a des comités, bien, l'employeur est contraint, en vertu... là, c'est la LATMP, de maintenir un registre et de dire ses accidents de travail. Puis, quand il y a une absence au-delà de la journée où l'événement survient, bien, on doit envoyer le formulaire de réclamation, puis l'employeur... l'avis de l'employeur, il demande le remboursement, puis on a toujours la description de l'événement puis la date de naissance du travailleur, mais c'est sûr que... Puis je crois beaucoup en la formation, mais... On parle de conciliation études-travail, mais là il faut aussi qu'on... Tu sais, plusieurs des intervenants nous disent : Gardez la loi simple; si on veut faciliter son application, il faut que ça demeure simple puis il ne faut pas alourdir le fardeau administratif des entreprises.

Là, je fais un petit peu une déclaration, là, mais, tu sais, quand vous dites : La formation, oui... D'ailleurs, il y a une aide financière pour les activités de sensibilisation, information, formation, mais divulguer, par exemple, à la CNESST des heures de formation, tenir un registre de formation, c'est certain que ça ne serait pas un incitatif à permettre une application souple de la loi. Tu sais, il faut sensibiliser, informer puis former surtout les jeunes qui arrivent inexpérimentés... souvent leur premier emploi. Ils ont besoin d'un encadrement additionnel pour les protéger puis surtout éviter que le travail ait un impact négatif sur leur parcours académique.

J'aimerais ça vous entendre sur l'accompagnement du parent. Bon, vous dites... vous avez beaucoup écrit sur l'accompagnement du jeune. Pourquoi vous référez particulièrement au parent? Parce qu'il est le plus près, là, mais à quoi vous pensez particulièrement quand vous dites : Le parent devrait pouvoir accompagner?

Mme Racine (Éliane) : Je ne sais pas si les membres de la commission ont déjà été faire une plainte sur le site de la CNESST pour des conditions de travail, mais ça nécessite un niveau de connaissance qui est quand même un peu plus élevé que simplement répondre «oui, non» à des questions, là. Savoir si notre employeur est de régime provincial ou fédéral, même si on a un petit texte explicatif, ça demande un niveau de connaissance qui peut quand même être un peu plus élevé. Donc, à ce niveau-là, je pense que le parent peut très bien accompagner son enfant dans la rédaction, là, de la plainte qui peut être faite. Mais également, aussi, le formulaire de plainte, une fois qu'il est envoyé, ce n'est pas la fin de vos communications avec la CNESST. Par après, il peut y avoir des retours, puis, si on veut s'assurer que la balle n'est pas échappée en cours de route, bien, il faut qu'on puisse permettre aux parents peut-être de pouvoir suivre l'information. Puis on n'est pas en train de dire ici que, systématiquement, le parent doit être mis en copie conforme, là, sur les communications. Pour les enfants de 14 à 17 ans, ça pourrait être de mettre une case pour permettre au jeune de cocher pour que son parent puisse être mis en copie conforme, pas besoin, là, de le mettre comme une mesure qui serait de facto le mécanisme qui serait utilisé.

Ensuite de ça, j'entendais les intervenants avant nous parler des entreprises familiales, mais, quand on parle d'entreprises familiales, des fois il y a des gestions qui ne sont pas les mêmes que quand on gère des employés qui ne sont pas nos enfants. Donc, encore là, il y a peut-être des manières qu'on puisse accompagner le parent et l'enfant, là, pour être en mesure d'assurer que le milieu de vie et de travail soit sain et sécuritaire pour les jeunes, puis ça, ça peut passer, par exemple, par de l'offre de formation qui pourrait être faite par les associations sectorielles ou encore, là, par du développement de contenu. Puis on le rappelle, là, le plan d'action pour la jeunesse arrive à échéance, donc, va être reporté l'année prochaine. C'est le moment de pouvoir mettre des initiatives, là, pour pouvoir aider les jeunes puis les outiller.

• (12 h 30) •

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

M. Boulet : Oui. Je vais clore en vous remerciant de nouveau, mais je suis d'accord avec vous, Lauriane. L'accompagnement du parent, sans le préciser dans la loi, il est possible. La simplification des formulaires, je crois que c'est un enjeu. Puis on reçoit la CNESST cet après-midi, puis ils sont dans mon périmètre d'action, ça fait que, tu sais, juridiction fédérale, provinciale puis... c'est ça, mais on sait, c'est parce que, quand c'est de juridiction fédérale, l'indemnisation, c'est oui, donc, LATMP, puis LSST, prévention, c'est non, là, la décision de la Cour suprême du Canada.

Ça fait que je vais céder la parole à ma collègue de Laporte et ma collègue d'Anjou—Louis-Riel après, là, mais...

Une voix : ...

M. Boulet : Oui? Ah! OK, donc, c'est ma collègue d'Anjou—Louis-Riel...

Mme Boivin Roy : Merci beaucoup, M. le ministre. On va poursuivre sur la même lancée. On a parlé, là, de... le mécanisme des plaintes de la CNESST. Donc, vous mentionnez l'accompagnement des parents, puisque ce n'est pas, finalement, là, facile d'utilisation, peut-être, plus pour un public plus averti, avec... soit par la terminologie juridique ou encore pour des raisons purement administratives. Vous pensez à quoi... hormis la simplification des formulaires, vous pensez à quoi comme nature d'adaptation?

Mme Racine (Éliane) : Bien, c'est certain, on pourrait également avoir des logiciels ou développer une application, là, que le jeune pourrait ouvrir sur son téléphone puis utiliser directement l'application. Je pense que des lignes de communication, que ce soit par téléphone, par clavardage ou encore... bon, je ne sais pas si le courriel est la manière la plus adaptée, mais je pense qu'il y a quand même moyen, là, de diversifier l'utilisation.

Après, quand on parle de faciliter le processus, la CNESST a mis en place un programme Kinga qui vise les jeunes de secondaire et du primaire, là, pour pouvoir faciliter l'apprentissage de connaissances, que ce soit, là, en termes d'équité et de justice, puis ce programme-là pourrait très bien servir aussi, là, à pouvoir être une première amorce à mieux comprendre comment fonctionnent les différents mécanismes de la CNESST.

Mais au final je pense que la... l'approche qu'on doit retenir ne peut pas être choisie sans en parler avec les jeunes qui vont utiliser ces moyens-là. Donc, même si on est Force Jeunesse, on n'est pas non plus le public cible de 12 à 13 ans ou de 12 à 17 ans, là, qu'il faut consulter pour avoir des outils adaptés à leur réalité.

M. Telles (Simon) : Puis j'ajouterais, pour compléter la réponse de ma collègue, que la sensibilisation auprès des jeunes de leurs droits, c'est fondamental. Ce qu'on se rend compte, c'est que les jeunes sont encore peu familiers avec ces éléments-là. Ils sont de plus en plus à faire une entrée sur le marché du travail à un jeune âge et donc il faut qu'ils soient au courant des mécanismes, des processus. On a tous des jeunes autour de nous... de nous, pardon, qui ont été victimes de... soit d'un accident ou d'une problématique au travail, ils ne savaient pas où regarder. Et ce n'est pas tous les jeunes qui ont la chance d'avoir un soutien familial qui peut les accompagner dans des procédures comme ça, qui sont complexes, donc on doit toujours améliorer l'éducation. Et je pense qu'on devrait, dans certains cursus académiques, même intégrer certaines notions de base de droit du travail, qui seraient très utiles, là, auprès des jeunes et qui permettraient de diminuer également les accidents de travail.

M. Boulet : Il y a une stratégie jeunesse, d'ailleurs, à la CNESST, Simon, là, puis il y a 122 000 élèves, primaire, secondaire, qui ont été rencontrés pour les sensibiliser à leurs droits. J'aimerais ça inviter ma collègue de Laporte, qui a aussi une question.

Mme Poulet : Oui. Merci beaucoup à vous trois de votre présence et votre participation. Mme la Présidente, il reste combien de temps environ?

La Présidente (Mme D'Amours) : 2 min 30 s.

Mme Poulet : Deux minutes, parfait. Merci beaucoup. Alors, oui, je voudrais connaître... Selon vous... Vous représentez les jeunes, mais qu'est-ce... Selon vous, quel serait l'impact de l'interdiction sur les entreprises?

Mme Racine (Éliane) : Vous voulez dire pour l'interdiction...

Mme Poulet : ...de travailler pour les 14 ans et moins, qu'est-ce... Quel impact vous pensez que ça pourrait avoir sur les entreprises?

M. Telles (Simon) : Écoutez, c'est certain que ça va avoir un impact sur certaines entreprises, probablement, dans certaines régions ou dans certains secteurs plus que d'autres. Mais, à partir du moment où on dégage un consensus sur le fait que, jusqu'à 14 ans, les jeunes ne devraient pas travailler pour des raisons de fréquentation scolaire ou des raisons d'intégrité physique parce qu'ils sont particulièrement vulnérables, les exceptions à ce principe-là devraient être les plus limitatives possible.

Et sincèrement, si des entreprises, encore aujourd'hui, dans leur modèle de travail, dépendent du travail des 11... c'est de ça qu'on parle, là, on parle d'entreprises dont le travail des 11, 12, 13 ans est une composante essentielle, je pense que le modèle d'affaires devrait peut-être être reconsidéré, là. Pour nous, c'est inadmissible qu'on soit en situation de dépendance de cette main-d'oeuvre-là.

Et ça nous en dit beaucoup aussi sur toutes sortes de problèmes sociaux, parce qu'il y a beaucoup de jeunes qui travaillent parce que les familles ont besoin de ce revenu-là d'appoint, donc de travailler aussi sur nos programmes sociaux permet d'éviter que des jeunes fassent une entrée précoce sur le marché du travail.

Donc, c'est... Pour nous, il va y avoir un impact, on en est conscients, mais je pense qu'on peut trouver d'autres solutions que le travail des 11, 12, 13 ans pour faire face à ces défis-là.

La Présidente (Mme D'Amours) : M. le ministre, en conclusion, une minute.

M. Boulet : Pour le plus grand bien-être de la société québécoise et pour la construction d'un Québec fort, je pense qu'il faut redire l'importance de notre jeunesse, puis ça passe par les connaissances et la sécurité. Merci beaucoup à vous trois.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, nous allons céder la parole à Mme la députée de Bourassa-Sauvé.

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Et merci beaucoup aux différents représentants de Force Jeunesse de venir témoigner ici aujourd'hui. Je pense que les différents objectifs de réussite académique des jeunes, de diminution des différentes lésions professionnelles... lésions... les différentes... donc, oui, donc, lésions en milieu de travail qui ont été constatées, l'augmentation de différents accidents de travail qui ont été constatés, donc, au cours des dernières années, donc, nous... font en sorte que nous sommes ici à partager ces différents objectifs-ci. Et également l'objectif

complémentaire, là, de nous assurer qu'on puisse avoir une main-d'oeuvre à long terme, là, qui soit mieux formée, soit plus productive, également, donc, au bénéfice, là, d'une économie plus forte.

Et je repense un peu à votre mémoire dans le cadre des consultations sur le Régime des rentes du Québec et qui faisait état du parcours tout au long de la vie active de la personne pour en arriver à des revenus de retraite supérieurs à la fin de ce parcours-là, j'ai l'impression que je vois aussi une certaine adéquation entre vos positions passées et celles que vous mettez de l'avant aujourd'hui.

J'aimerais revenir, tout d'abord, donc, sur votre deuxième recommandation, au niveau, donc, de l'interdiction à une agence de placement de personnel de faire effectuer un travail par un travailleur de moins de 18 ans. Je sais que, donc, le ministre a apporté quelques précisions à cet effet, mais on n'a pas eu l'occasion, là, de vous entendre sur les risques. Dans votre mémoire, vous en faites état, mais vous déplorez, donc, le manque de données probantes, là, à cet effet. Donc, j'aimerais... donc, je vous laisserais y aller là-dessus.

M. Telles (Simon) : Merci. Merci beaucoup pour l'opportunité de vous en parler davantage. Effectivement, le manque de données, on ne passera pas beaucoup de temps là-dessus parce qu'autant dans l'avis du CCTM que dans la mémoire des autres intervenants je pense que c'est une question qui est assez unanime. Puis on... Puis, si on peut ressortir de la commission en se disant qu'on doit en faire plus en matière de données, ce sera déjà un gain très important pour la jeunesse puis ça nous permettra aussi d'ajuster nos politiques publiques, nos projets de loi, nos règlements une fois qu'ils sont adoptés, parce que ce sont des textes qui sont vivants, puis, si on se rend compte qu'une exception, quelques années plus tard, a causé plusieurs accidents, plusieurs lésions, il faut se laisser aussi l'opportunité de faire des réajustements.

Maintenant, concernant le travail des agences, selon une étude qui a été réalisée par la... en fait, par la Commission des normes du travail en 2012, c'était 40 % du personnel d'agence qui était composé de 16-24 ans. Donc, on ne sait pas exactement comment ça a évolué depuis, mais c'est quand même un chiffre, nous, qui nous avait frappés. Et également, selon la distribution des lésions professionnelles, bien, les blessures des jeunes au travail étaient surreprésentées dans ces milieux de travail là. Et on peut se l'expliquer aisément, hein, c'est une relation de travail qui est tripartite, donc entre le jeune, l'agence et un milieu de travail où il est envoyé, c'est plus difficile pour l'agence, qui est l'employeur, de faire le suivi des formations qui sont données aux jeunes. C'est un environnement de travail qui peut changer régulièrement dans une même semaine, donc c'est difficile qu'un jeune soit formé, connaisse le milieu de travail, connaisse les risques inhérents à chacun des milieux de travail où il est envoyé. Donc, pour nous, c'est un modèle d'organisation du travail qui représente un risque accru pour les jeunes. Et, tant qu'on n'a pas de données là-dessus, sachant... En fait, les données qu'on a nous indiquent déjà qu'il y a plus de lésions, donc, à défaut de données contraires, pour nous, ce serait important, même, pour ce secteur-là, d'être plus restrictifs que ce qui est proposé dans le projet de loi, d'étendre ça à 18 ans.

Pourquoi 18 ans et non 16 ans? En fait, c'est selon la convention n° 138 sur l'âge minimum que le Canada a signée, évidemment, qui ne lie pas le Québec, mais, pour nous, les principes qui sont dans ce document-là, cette convention internationale là sont super intéressants. Ce qu'on prévoit, c'est qu'on interdit formellement tout travail qui est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité avant l'âge de 18 ans. Donc, qui vient... elle vient là, de... pour nous, cette balise-là de 18 ans. Et, tant qu'on n'est pas en mesure de prouver que ces milieux-là sont sécuritaires pour les jeunes, bien, pour nous, notre devoir, c'est de les protéger.

• (12 h 40) •

Mme Dery (Lauriane) : Si je peux rajouter aussi, il y a aussi le besoin de formation puis les enjeux de formation liés au changement de milieu de travail du jeune, mais il y a aussi l'application des mesures. Donc, la surveillance est beaucoup plus difficile à faire quand tu as deux employeurs, si on veut, donc l'entreprise cliente plus l'employeur. Il y a aussi cet enjeu-là à ce niveau-là. Donc, ce n'est pas juste non plus une question de formation, mais vraiment d'application des mesures, s'assurer que le jeune est en effet bien encadré qui présente un enjeu à nos yeux.

Mme Cadet : Merci. Puis vous indiquez également, donc, qu'il y aurait aussi, donc, une sous-déclaration des lésions professionnelles pour le personnel d'agence pour ce qui est des jeunes travailleurs.

Mme Racine (Éliane) : Bien, c'est ce qu'on a pu constater, là, dans les différents écrits de la littérature. Mais, encore une fois, je réitère que, les données n'étant quand même pas disponibles de manière superflue, là, c'est très difficile de pouvoir vous donner un portrait exact de la situation. Puis, quand on fait la somme de... il n'y a pas beaucoup de données sur les 17 ans et moins, plus il n'y a pas beaucoup de données sur les travailleurs d'agence, puis ça devient difficile, là, d'avoir un portrait vraiment exact de ce qui se passe dans ces milieux-là.

Mais au final, pour nous, puis je pense que c'est un peu l'esprit du projet de loi n° 19 aussi, c'est... Dans certains cas, on va mettre en place des dispositions par mesure de précaution et non pas parce qu'on a attendu de voir qu'il y avait 200 accidents pour se dire, bien, peut-être qu'il faudrait légiférer sur cet aspect-là. Donc, l'idée d'interdire, c'est vraiment plus une mesure de précaution qu'une mesure, là, qui découle de données probantes.

Mme Cadet : Merci. Puis effectivement, donc, on l'indique, donc, c'est une mesure de précaution et non pas... on ne se base pas, donc, nécessairement, donc, sur les données probantes qui sont disponibles. Mais est-ce qu'on a quand même, ne serait-ce que de façon, donc, plus anecdotique, donc, un certain portrait, là, des entreprises types, des entreprises clientes types vers lesquelles, donc, les jeunes travailleurs, là, qui sont, donc, employés par les agences de placement, donc, dans lesquelles... se retrouvent?

Mme Racine (Éliane) : Bien là, c'est un peu difficile pour nous de vous faire un portrait de quelles agences embauchent plus de jeunes que d'autres, mais on...

Mme Cadet : Non, plutôt dans quel type d'entreprises clientes les jeunes finissent par se retrouver, là, au cours d'une certaine période de travail.

Mme Racine (Éliane) : Bien, ça va dépendre c'est quoi, le service qu'offre l'agence de placement en tant que tel, là. Si vous offrez un service journalier pour pouvoir aller travailler dans un entrepôt, bien, probablement que le milieu de travail, ça risque d'être un milieu où il y a des chariots élévateurs, il peut y avoir différents mécanismes, que ce soit de l'entreposage ou autres. Si c'est plus une agence de placement qui est liée... même s'il n'y en aura plus bientôt, là, mais liée à la santé puis les services sociaux, là, dans ce cas-là, on est peut-être davantage dans des milieux comme les CLSC, CHSLD ou des résidences. Puis après, si c'est plus un service, par exemple, de nettoyage, ou autres, bien là, c'est très grand et vaste, là, ce qu'on peut faire comme emploi dans les entreprises clientes.

Mme Cadet : C'était ma question ici aussi, d'imaginer si on est... au-delà des données, là, si on est en mesure d'émettre, donc, certaines hypothèses entre le type de lieu de travail où le jeune se retrouve au final, au sein d'une entreprise cliente, et le niveau de risque, là, qui est associé à ce travail-là. Donc, j'imagine que vous avez quand même certaines hypothèses aussi à cet égard.

Mme Racine (Éliane) : Bien, en fait, je dirais que, que ce soit pour les agences de placement ou même pour les entreprises qui... puis les salariés, là, qui sont dans une relation traditionnelle, on a peu de données sur les jeunes de 17 ans et moins de savoir exactement quels emplois ils occupent, c'est quoi, les conditions qu'ils ont. Puis, quand on parle de formation puis de surveillance, ça peut varier d'un milieu à l'autre, si tu es syndiqué ou non, ça peut faire une différence au niveau des conditions d'emploi que tu vas avoir, si ton employeur est une PME versus une grande entreprise. Donc, il y a tellement un portrait important à faire sur quels sont les emplois occupés par les jeunes que je ne m'avancerais pas nécessairement, là, à faire des hypothèses sur les agences de placement en tant que telles.

Par contre, je réitérerais que, dans la recension de littérature qui a été faite par la CNESST en 2020, un des constats qu'il y avait par rapport aux jeunes dans les agences de placement, c'est que le manque de formation puis le manque de surveillance étaient la cause d'accidents de travail. Donc là, si la CNESST est elle-même au courant de ces deux facteurs-là, je pense qu'on peut se permettre d'appliquer une mesure de précaution, là, pour le travail d'agence, quitte à, par après, là, rectifier la situation si, finalement, ce sont des milieux sains, là. Notre objectif, ce n'est pas d'empêcher les entreprises d'avoir de la main-d'oeuvre, c'est juste de s'assurer que le bien-être de la personne qui occupe l'emploi est primordial au fait qu'on a trouvé des bras pour faire l'emploi en question, là.

Mme Cadet : ...donc, au-delà de ce que le ministre vient de... des différents rappels, là, que le ministre vient d'émettre, donc toute la question de la surveillance puis aussi de la... bien, de la précarité de l'emploi et le fait... donc, le jeune... et donc l'entreprise elle-même, donc, a donc cette capacité, là, d'offrir une certaine formation et que ce... et que les employés d'agence, ils sont... ils sont sous... ils sont contraints, là, étant donné que le jeune, finalement, donc, finit par changer de milieu de travail et qu'il n'y ait pas cette continuité-là, donc, dans le parcours de travail, ça constitue un risque additionnel qui demanderait à ce qu'on en applique le principe de précaution, c'est bien ça?

Mme Racine (Éliane) : Oui, puis, peut-être juste avant de laisser la parole à mon collègue, je pense que, quand on parle de formation, des fois on a en tête l'idée d'une formation de trois heures, là, mais ça ne veut pas dire... Quand on dit : Il faut former dans les milieux de travail, des fois c'est juste prendre le temps d'expliquer aux jeunes : Bien, s'il se passe quelque chose, la trousse de premiers soins est là; s'il y a tel, tel problème, la personne-ressource, c'est elle. Puis cette partie-là, là, de formation en emploi est importante puis elle permet d'éviter, des fois, là, des accidents de travail. Puis c'est certain qu'il y en a déjà qui se fait en milieu de travail, mais ce qu'on constate, c'est que les jeunes, souvent, sont ceux qui ont le plus besoin de formation, puis des fois on va juste les envoyer, puis : Vas-y, commence ton emploi. Puis c'est ça qu'on veut éviter, là, c'est une situation où tu es catapulté dans un travail puis que tu n'as pas les ressources nécessaires pour effectuer ton travail adéquatement.

Mme Cadet : En effet, puis on a bien entendu de différents experts, là, que, bien souvent, les lésions professionnelles, là, qui... donc, qui arrivent aux jeunes en milieu de travail sont bien souvent causées par le manque de formation et surviennent en tout début de parcours, là, dans... souvent, dans les heures ou les jours qui suivent l'entrée à l'emploi.

J'aimerais vous entendre aussi, donc, sur un autre sujet dont on a moins parlé dans le cadre de cette commission, qui était toute la question de la disparité de traitement en matière d'indemnisation. Peut-être détailler un petit peu plus, là. Vous dites que, donc, la lésion professionnelle d'un jeune de moins de 18 ans coûte moins cher à un employeur que celle d'un travailleur de plus de 18 ans.

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

Mme Cadet : Ah mon Dieu!

Mme Racine (Éliane) : Bien, en 30 secondes, c'est l'article 80 de la LATMP. Donc, ce n'est pas nous qui l'a mis en place, mais je pense qu'à l'époque elle était peut-être adaptée, mais, avec la croissance des salaires puis l'augmentation du salaire minimum, ça fait en sorte que, maintenant, le montant d'indemnisation ne représente pas autant que ce qu'on va donner à un travailleur de plus de 18 ans qui effectuerait le même emploi, mais qui ne serait plus aux études.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Merci. J'ai besoin de votre consentement pour aller au-delà de l'heure prévue pour permettre à notre collègue, là, d'avoir tout son temps de période de questions. Consentement? Merci. Alors, la parole est vous, Mme la députée de Verdun.

Mme Zaga Mendez : Merci beaucoup, puis merci aux représentants de Force Jeunesse d'être là avec nous. Étant donné que je n'ai pas beaucoup de temps, je vais aller directement à mes deux questions, dont la première. Dans la recommandation 5, tout à l'heure, on a eu un échange sur le rôle des parents dans l'accompagnement de mécanismes de plainte, puis j'aimerais vous entendre sur des cas d'exception, lorsqu'on parle d'une entreprise familiale et ce sont parfois des parents qui sont à la fois employeurs. Donc, comment vous voyez les mécanismes de plaintes qui sont... qui accompagnent les jeunes dans des situations qui sont plus problématiques?

Mme Racine (Éliane) : Vous voulez dire comment on pourrait accompagner un jeune qui voudrait faire une plainte contre son parent?

Mme Zaga Mendez : Quelqu'un membre de la famille. Je sais, c'est des cas d'exception, mais...
• (12 h 50) •

Mme Racine (Éliane) : Oui, oui, oui. Bien, c'est certain que, là, à ce niveau-là, il faudrait qu'on trouve une personne-ressource qui n'est pas le parent en question, là, ou la... le lien de parentalité. Puis je pense que, sur cet aspect-là, les professeurs peuvent être, à la limite, au moins le point de rencontre pour pouvoir dire : Bien, écris à telle personne, ou quoi que ce soit. Après, il y a peut-être aussi moyen, là, de réfléchir collectivement ensemble à des ressources qu'on pourrait développer, là. On peut penser, par exemple, aux aires jeunesse qui existent... les Aire ouverte, pardon, qui existent déjà. Donc, est-ce que ce serait d'outiller les conseillers qui sont dans les Aire ouverte pour être en mesure, là, d'accompagner le jeune dans sa plainte? Puis ça pourrait être une autre... une manière, là, d'aider à répondre à cet aspect-là en particulier.

Mme Dery (Lauriane) : On parlait aussi, tantôt, notamment, là, de rendre peut-être plus accessible, là, le formulaire de plainte sur le site de la CNESST puis de donner plus accès peut-être à des ressources. Puis je pense que, dans ce cas-là précis, d'abord, un jeune qui veut déposer une plainte et qui aurait accès à quelqu'un qui peut l'accompagner du côté de la CNESST à travers le processus également, ça pourrait être peut-être être intéressant.

Mme Zaga Mendez : Merci. Ça répond à ma question. Donc, je vous... J'aimerais ça vous entendre sur votre recommandation 1, dans le cas des formations. On a entendu d'autres intervenants nous parler des formations obligatoires suivant un modèle inspiré de ce qui se fait en Saskatchewan, au Manitoba, donc des formations plus nationales. Je voulais avoir votre avis là-dessus et un peu aussi sur comment on veille à... que ces formations-là soient suivies par tout le monde.

Mme Racine (Éliane) : Donc, la première chose, c'est... en matière de formation, on peut avoir un modèle qui est un peu mixte, si on veut, là, c'est-à-dire qu'il y a un volet qui pourrait être obligatoire puis donné à travers un programme, là, qui pourrait être via le système d'éducation, où là, la portée de la formation va être plus grande parce qu'on est vraiment capables d'aller toucher chacun des jeunes qui est dans le système éducatif. Cependant, on l'a déjà mentionné, la formation va avoir aussi des aspects qui sont particuliers aux lieux de travail, donc ça ne peut pas enlever, là, la formation qui va être faite dans les lieux de travail. Puis, sur cet aspect précis là, je pense qu'il y a un intérêt à peut-être collaborer avec la CPMT, les associations sectorielles pour développer des formations qui sont propres au secteur d'activité dans lequel on se trouve puis qui pourraient être aussi adaptées, encore une fois, là, à la réalité du jeune puis de l'apprenant en tant que tel.

Puis je terminerais en mentionnant que, quand on parle de formation, c'est aussi important de former les employeurs, parce qu'encadrer un jeune de 12 ans, ce n'est pas la même chose qu'encadrer une personne de 35 ou de 50 ans. Donc, il y a un besoin de développer des formations aussi pour outiller les employeurs à répondre aux besoins, là, de la main-d'oeuvre qu'ils embauchent.

Mme Zaga Mendez : Je vous remercie. Je pense...

La Présidente (Mme D'Amours) : 25 secondes...

Mme Zaga Mendez : 25 secondes. Si vous voulez ajouter quelque chose d'autre, il n'y a pas de problème.

M. Telles (Simon) : Ça va. Merci d'avoir pris le temps de nous... d'échanger avec nous.

Mme Zaga Mendez : Merci à vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Alors, je vous remercie pour votre contribution à nos travaux. La commission suspend ses travaux jusqu'à 15 heures. Merci, tout le monde.

(Suspension de la séance à 12 h 52)

(Reprise à 15 h 05)

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 et auditions publiques sur le projet de loi n° 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants. Cet après-midi, nous entendrons les témoins suivants : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, l'Association des restaurateurs du Québec, L'Union des producteurs agricoles et la Coalition interjeunes.

Je souhaite maintenant la bienvenue à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail. 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.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Mme Oudar (Manuelle) : Merci, Mme la Présidente. Donc, je me présente, Manuelle Oudar, présidente-directrice générale de la CNESST. Je suis accompagnée aujourd'hui de Mélanie Vincent, qui est la vice-présidente aux normes du travail, à ma gauche, et à ma droite, David Dubois, qui est directeur de la Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique, à la Vice-présidence à la prévention.

D'abord, je veux remercier la commission pour l'invitation aujourd'hui à venir témoigner devant vous au sujet du projet de loi n° 19. C'est vraiment un plaisir pour nous d'être avec vous cet après-midi et de répondre aux questions des parlementaires.

Alors, tout d'abord, une petite précision sur l'encadrement législatif actuel. La loi actuelle sur les normes du travail, elle interdit de faire effectuer un travail par un enfant, un travail qui serait disproportionné à ses capacités ou susceptible de porter atteinte à son éducation, à sa santé ou à son développement physique et moral. Elle interdit aussi de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans sans le consentement de l'autorité parentale. Elle interdit aussi un emploi d'un enfant qui serait visé par l'obligation de fréquentation scolaire durant les heures de classe ou entre 23 heures et 6 heures du matin, sauf certaines exceptions.

Ces dispositions législatives, bien, on le sait, actuellement, elles visent à minimiser l'impact du travail sur la réussite et la persévérance scolaire, et cet objectif, je pense, doit demeurer dans le cadre des travaux aujourd'hui.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail aussi prévoit des dispositions, par exemple celle que l'employeur est tenu de prendre des mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs, puis ça, peu importe leur âge.

Puis on l'a vu, bien, Mme la Présidente, ce sujet demeure d'actualité, effectivement, puisque, dans les constats que fait la commission, on voit que beaucoup de préoccupations demeurent. Parmi celles-ci, bien entendu, le nombre élevé d'enfants qui entrent de plus en plus jeunes sur le marché du travail, le nombre croissant de lésions professionnelles, hein, selon les statistiques qu'on a partagées avec la commission, les risques d'impact négatif aussi sur le cheminement scolaire, puis ce qui est inquiétant aussi, bien, des risques de décrochage scolaire aussi.

Alors, on a constaté, nous, à la commission, dans les dernières années, que, parallèlement à cette entrée sur le marché du travail, on voit une augmentation du nombre d'accidents chez les jeunes. Puis, à nouveau, je profite du moment pour vous remercier à la fois pour ces travaux-là et pour l'opportunité pour nous de venir en parler plus spécifiquement.

Parce que, sur le terrain, la commission est proactive, elle s'assure effectivement d'accompagner adéquatement les milieux de travail, mais on remarque qu'il y a quand même une augmentation, puis avec les toutes dernières données, de 640 % de lésions professionnelles qui sont inscrites et acceptées chez nous, là, pour les jeunes de 14 ans et moins. Alors, c'est préoccupant, puis on pense effectivement que c'est nécessaire de voir aujourd'hui un nouvel encadrement par rapport au travail des enfants, et on appuie sans réserve le contenu du projet de loi n° 19.

Pour revenir aux actions que la commission a mises en place, dans un premier temps, toutes ces actions, bien sûr, visent à favoriser le développement d'une culture de prévention où les travailleurs et travailleuses mais aussi les employeurs de demain seront respectueux des lois du travail. Donc, dans nos actions auprès des jeunes, on veut sensibiliser, les informer quant à leurs droits et obligations en cette matière, les outiller tout au long de leur parcours scolaire.

• (15 h 10) •

Alors, pour ce faire, je vous présente quelques exemples. Et j'étais heureuse de constater, en regardant en différé les travaux hier soir, que beaucoup de groupes sont venus parler des interventions de la commission, dont notre Stratégie Jeunesse. Effectivement, on a des plans d'action jeunesse qui sont en place, qui réitèrent l'importance que la CNESST accorde aux jeunes. Le programme Kinga aussi, dont vous avez entendu parler, un programme qui est tout jeune, qu'on a mis en place à la commission, qui fait en sorte qu'on intervient auprès des écoles pour sensibiliser

les jeunes très tôt, au primaire, au secondaire, à des valeurs sous-jacentes qui sont appliquées à nos lois, à la commission, donc des valeurs de justice sociale, de santé, d'égalité, en plus de favoriser le développement de connaissances et de compétences au niveau scolaire.

Puis, dans les derniers chiffres qu'on a eus, déjà l'an passé, on a eu 124 000 jeunes au sein de 447 écoles qui s'étaient inscrites, et ce chiffre est en augmentation dans les toutes dernières données que j'ai sorties ce matin, là, on a déjà plus de 600 écoles qui sont inscrites. Donc, on s'assure de rejoindre les jeunes à n'importe quel endroit où ils se situent. Puis je veux rassurer, j'y reviendrai à la commission, sur la poursuite de ces actions-là et l'intensification aussi, si les parlementaires, bien entendu, adoptent le projet de loi n° 19.

Qu'est-ce qu'on fait d'autre aussi, comme outils de sensibilisation, ce sont les campagnes. Puis, dans nos campagnes publicitaires, bien, on a des campagnes qui s'adressent spécifiquement aux jeunes. En ce moment, vous voyez la campagne publicitaire qui roule sur nos... notre... les télévisions, les médias sociaux, et autres, mais on a d'autres campagnes qui s'adressent plus spécifiquement aux jeunes, qui les rejoignent par, aussi, des capsules vidéo, par des concours vidéo, aussi, qu'on fait non seulement au Québec, mais en compétition aussi avec les jeunes d'autres provinces canadiennes. On a sur notre site Internet aussi beaucoup d'outils d'information, de sensibilisation.

Puis c'est important de mesurer aussi le degré de pénétration de ces outils-là. Ce matin, on regardait au niveau du trafic Web, on voit qu'au cours de la dernière année on a plus de 4 millions d'utilisateurs qui ont visité notre site Web puis plus de 25 millions de pages qui ont été téléchargées. Donc, nos outils, au niveau de notre site Web, rejoignent très bien la clientèle.

Depuis octobre 2022, bien, on a mis une toute nouvelle escouade en marche, ça s'appelle l'Escouade prévention jeunesse. On a peut-être une escouade dont vous avez entendu parler aussi, qui s'appelle Prévention nouveaux travailleurs. Elle sert aussi à sensibiliser les jeunes qui sont souvent aussi des nouveaux travailleurs. Mais on a une escouade spécifique pour les jeunes qui s'appelle Escouade prévention jeunesse, qui se déploie dans certains établissements d'enseignement secondaire et aussi qui se déploie auprès des jeunes pour les sensibiliser dans leur parcours de formation.

On a aussi beaucoup d'autres informations en termes d'intervention. Je vais passer rapidement, je vois le temps, Mme la Présidente, qui s'écoule rapidement. Donc, je vais aller en vous disant peut-être qu'au niveau des interventions qu'on fait en prévention et inspection, on a des gens au stade de la santé, la sécurité, des normes. Quand on calcule l'ensemble de nos interventions, c'est plus de 30 000 interventions par année, et on a beaucoup d'interventions au niveau de la... plus spécifiquement, de la surveillance en matière de normes du travail. L'an passé, plus de 915 interventions en matière de normes ont été effectuées, et on va les intensifier, dans l'éventualité où le projet de loi était adopté.

En termes de chiffres, on a 26 agents de prévention dans l'escouade jeunesse, 12 conseillers en prévention jeunesse, 291 inspecteurs en santé et sécurité et 141 inspecteurs qui sont déployés à travers le Québec et qui réalisent l'ensemble de ces activités-là. Ce qu'on veut faire, c'est faire comprendre, effectivement, que la prise en charge de la santé et la sécurité, bien, c'est l'affaire de tous.

Où est-ce qu'on veut s'en aller si jamais, dans mon... d'ailleurs, dans la note qu'on a déposée, on vous indique, si jamais la loi est adoptée, comment on va faire à l'issue de l'adoption de la loi pour intensifier le travail de la commission. Donc, ce qu'on souhaite, c'est faire de la surveillance, comme on le fait actuellement, d'intensifier les actions en termes de surveillance. En réaction aussi à la présence plus marquée des jeunes sur le marché du travail, on veut continuer à intégrer les aspects dont j'ai parlé dans le parcours scolaire.

En termes de communication, on va adapter notre site Web à... si l'entrée en vigueur de la loi est prévue comme c'est indiqué, bien, mettre à jour nos pages Web, mettre à jour aussi un site qui s'adresse aux employeurs, qui s'appelle Je pense engager des jeunes travailleurs, donc qui renseigne aussi sur les obligations des employeurs, un message dans notre infolettre, une stratégie sur les médias sociaux, de la promotion de capsules vidéo, la bonification de notre page Jeunes au travail, une adaptation aussi du programme Kinga, dont j'ai parlé, bien sûr, la mise en ligne du formulaire d'autorisation, dont on va certainement parler aujourd'hui, et la révision de tous nos ateliers qui sont dispensés par notre Escouade prévention jeunesse, dont j'ai parlé, donc de réviser l'ensemble de l'offre qui est actuellement au sein de la commission.

On est disponibles pour répondre aux questions, mais avant tout je veux rassurer les parlementaires sur la ferme volonté de la commission de continuer de poursuivre dans ses travaux, ses activités auxquelles elle procède pour la prévention, effectivement, tout particulièrement en matière de jeunesse. Je veux dire aux parlementaires qu'ils peuvent compter sur la commission. La commission va répondre présente dans l'éventualité où le projet de loi est adopté, et on sera là pour informer non seulement les jeunes travailleurs et travailleuses, les employeurs qui les embauchent aussi, mais diffuser l'ensemble des mesures et les nouvelles obligations pour s'assurer de continuer à maintenir une culture de prévention au Québec. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. 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. Merci, Mme Oudar, Mélanie, David. Félicitations pour votre contribution puis la qualité de votre mémoire! Puis j'en profite aussi pour souligner l'intensification de vos actions, quand on réfère plus particulièrement à des clientèles vulnérables. On a eu à travailler ensemble pour les travailleurs étrangers temporaires. Ici, on réfère plus particulièrement à des jeunes travailleurs, travailleuses, donc ça va requérir aussi des interventions qui sont les plus efficaces possible.

Puis je pense que ça va s'articuler beaucoup autour de la qualité de l'accompagnement puis de la simplification des procédures parce que... Tu sais, ce matin, le Réseau québécois pour la réussite éducative me disait : Il y a beaucoup

de jeunes qui ne réclament pas, qui ne dénoncent pas, qui ne font pas de plainte, peut-être parce qu'ils ne savent pas... il y a beaucoup de facteurs, mais peut-être par appréhension de perdre un emploi ou peut-être parce qu'ils décident par eux-mêmes de quitter leur emploi.

Ça fait que, quand on regarde la hausse, qui est quand même assez importante, de 2017 à 2022, on a vu que la tendance s'accroît, c'est 640 % chez les 14 ans et moins puis 80 % chez les 16 ans et moins. Et ça, c'est sans compter le nombre de jeunes qui subissent, nous disaient-ils ce matin, des abus aussi dans les milieux de travail. Ça fait que ça va requérir une vigilance collective, et particulièrement de ce que la CNESST peut faire aussi dans l'action pour soutenir, aider, accompagner puis s'assurer que ce soit le plus simple possible.

Ce matin, on me disait, puis ce n'était pas les premiers : Est-ce que les parents vont pouvoir accompagner l'enfant avec la CNESST?, puis ils souhaitaient qu'on le mette dans la loi, mais j'ai dit : Ce n'est pas nécessaire. C'est sûr qu'un parent peut aider. C'est sûr qu'un jeune qui voit le formulaire, me disait-on, qui est compliqué, tu sais, le jeune qui regarde le formulaire puis il dit : L'entreprise pour laquelle tu travailles est-elle de juridiction fédérale ou provinciale? Ce n'est pas simple. Je comprends pourquoi on le demande, évidemment, parce que les entreprises fédérales ne bénéficient pas de la loi en matière de prévention santé et sécurité, mais, oui, en matière d'indemnisation accidents de travail. Mais tout ça nous fait comprendre la nécessité de bien accompagner, ça fait que je vais y revenir, Manuelle.

Peut-être qu'on peut faire des courts... je vais poser des questions, peut-être... j'ai cinq, six questions à poser, là. Mais, un, on a des exceptions, comme vous le savez, les exceptions s'interprètent restrictivement à l'interdiction de travailler en bas de 14 ans. On a voulu faire en sorte que ces exceptions-là soient le prolongement de la vie familiale ou scolaire ou soient des tâches à risque faible d'accident de travail. Mais on se dit : Bon, les choses étant ce qu'elles sont, il faut s'assurer que nos lois soient évolutives, et donc on confère au gouvernement un pouvoir réglementaire d'ajouter des exceptions en tenant compte de l'évolution des connaissances, après consultation de la CNESST. J'aimerais ça que vous partagiez avec les gens présents ici quels sont les avantages de faire une consultation comme ça pour discuter d'un règlement potentiel dans l'avenir.

• (15 h 20) •

Mme Oudar (Manuelle) : Merci, M. le ministre. Puis ça me permet effectivement de toucher un des points importants, c'est-à-dire le dialogue social puis le paritarisme au Québec, un aspect dont je suis très fière de parler, et bien souvent, même, je le cite partout où je peux aller, dans toutes les tribunes, à la fois ici, ou canadienne, ou internationale, comment le Québec est un modèle en matière d'évolution des lois du travail et comment les lois évoluent pour se coller à la réalité des marchés... du marché du travail ou autres, mais dans un esprit de collaboration.

Je m'explique. Cet esprit-là se traduit aussi très bien au sein des instances de la commission. À l'issue de... en fait, la création, à l'époque, de la CSST, bien, il y a des aspects qui étaient importants pour le premier ministre de l'époque, René Lévesque, qui était de mettre en place, justement, ce dialogue social qui fait toujours partie de notre ADN, finalement. Et en quoi... merci, M. le ministre, de poser la question, je vais redescendre plus concrètement au niveau de la CNESST, en quoi il se traduit, ce dialogue social là? C'est que... à la foi dans le conseil d'administration, qui est paritaire — vous avez entendu des groupes même qui sont venus témoigner ici, hier et aujourd'hui, en commission parlementaire, qui font partie du conseil d'administration — donc sept membres patronaux, sept membres syndicaux sont nommés par le Conseil des ministres parmi les groupes les plus représentatifs au sein de la société québécoise, pas seulement au sein du conseil d'administration, mais tous les comités qui travaillent aussi pour mener à bien les dossiers sont aussi paritaires. Donc, quand on dit dans la loi, comme on le voit dans la loi ici aujourd'hui, dans le projet de loi, que la commission sera consultée aussi, bien, on fait vivre aussi ce dialogue social qui existe au sein de la commission. Le législateur, à l'époque du regroupement, aussi, de la CNESST, a prévu un comité dont, je pense, il faut parler aujourd'hui, le Comité consultatif des normes du travail. Pourquoi je souhaite en parler? C'est que j'étais très heureuse de voir ce matin Force Jeunesse, une organisation pour laquelle j'ai beaucoup d'admiration, et on a un membre de Force Jeunesse qui siège sur notre Comité consultatif des normes.

Alors, c'est un comité aussi qui pourra avoir son impulsion et venir travailler avec la commission et toutes ses instances dans son dialogue social pour adapter les outils aussi, également, ça peut aller jusqu'à élaborer une norme réglementaire, mais s'assurer que les outils répondent à la réalité du marché du travail et répondent à l'accessibilité qu'on veut. Ce matin aussi, le réseau sur la réussite éducative est venu mentionner que ça pouvait être difficile pour certains jeunes. On voit qu'il y a des jeunes, quand même, qui portent plainte au niveau des normes. Le chiffre est en augmentation, là, il était de huit en 2019, mais il est quand même de 35 en 2022. Donc, il est quand même... il est en augmentation au cours des années, ce n'est peut-être pas une... Il y a d'autres données qui sont probablement plus explicites, mais je ne vous dis pas ça pour vous dire que le site ne peut pas être amélioré, il est clair qu'on est en processus d'optimisation continue.

M. Boulet : Je comprends que l'exercice du pouvoir réglementaire précède d'une consultation de la CNESST va faire bénéficier le gouvernement du dialogue social et du consensus. D'ailleurs, dans tous les groupes que nous avons reçus, le 14 ans, tout le monde y adhère. Je pense qu'il... les études, les analyses sont claires qu'au-delà de 14 ans le développement socioaffectif, la maturité, la compréhension de soi est beaucoup plus développée.

Évidemment, quand on dit un âge minimal, il y a une conséquence, c'est qu'en bas de 14 ans, sauf les exceptions dont on a parlé, tu ne peux pas travailler. Ça fait qu'il y a une conséquence, mais la conséquence, moi, je l'ai précisé ce matin, Mme Oudar, puis je saisis l'opportunité de le redire, c'est d'engendrer certaines mises à pied ou des mises à pied, mais ce n'est pas pour briser des rêves. Ce qu'on fait, c'est pour éviter de briser des vies en raison d'accidents de travail, de séquelles psychologiques importantes, parce qu'il y en a eu, puis des blessures corporelles

importantes, puis d'éviter d'affecter le parcours académique des jeunes, parce que la plus grande richesse du Québec, c'est l'éducation. Puis l'avenir du Québec repose sur cette jeunesse-là, et l'acquisition des connaissances, dans une économie du savoir, ça m'apparaît vraiment fondamental.

Quand vous dites, bon... Non, une question rapide. Quand on dit, par exemple, avec les mécanismes de prévention puis de participation des travailleurs, notamment les RSS, les représentants en santé et sécurité puis les agents de liaison vont pouvoir recommander des tâches qui comportent des risques, mais d'abord, dans les programmes de prévention ou les plans d'action, les employeurs auront une attention particulière à porter à l'identification des risques au travail, par exemple, des 16 ans et moins, quel est le rôle de la CNESST si c'est une petite entreprise? Quelle est la forme d'aide ou d'accompagnement ou de validation que vous pouvez donner à un employeur qui va se conforter en disant : Moi, je veux respecter la loi, mais j'ai besoin de ressources? Qu'est-ce que vous répondez à ça?

Mme Oudar (Manuelle) : Merci, M. le ministre. Oui, effectivement, on a plusieurs outils. Puis vous faites référence au contenu du projet de loi, qui va prévoir l'obligation d'avoir un programme de prévention puis aménager... en fait, par exemple, aménager les lieux, organiser le travail d'une certaine façon, au niveau de l'équipement aussi, là, s'assurer aussi qu'il n'y ait pas de charges trop lourdes pour l'enfant, s'assurer aussi par rapport au port d'équipement individuel, la présence d'aspects dangereux ou de contaminants sur les lieux de travail. Si vous le permettez, je pourrais permettre à M. David Dubois de compléter aussi. Comme il est au... à la Vice-présidence à la prévention, je pense qu'il est la personne toute désignée.

M. Boulet : C'est un travail d'équipe, hein, Manuelle.

Mme Oudar (Manuelle) : Oui, on travaille en équipe.

M. Dubois (David) : Oui, je pourrais peut-être ajouter aussi, on a un outil d'identification des risques sur notre site Web qui pourrait être bonifié pour venir soutenir les milieux de travail, là, dans l'identification des risques qui touchent notamment les jeunes, là, les plus jeunes, donc.

M. Boulet : OK. C'est parfait. Vous savez que, bon, il y a l'aide financière qui est prévue dans le projet de loi pour soutenir des activités de sensibilisation aux normes, particulièrement pour le travail des enfants. Puis je vois... bon, je connais votre Stratégie Jeunesse, le programme Kinga, je pensais que vous aviez pu sensibiliser... c'était 122 000 ou 124 000, là, c'est ce que vous avez mentionné, donc c'est un chiffre à jour, vos outils d'information, votre Escouade prévention jeunesse, vos interventions en prévention, inspection, puis sans compter qu'on a 12 agents de prévention jeunesse, puis on a tous nos inspecteurs, là, quelques centaines aussi.

Est-ce que, s'il y a des... bien, deux... ma question est à deux volets. Un, à quoi vous pensez quand on parle d'aide financière pour supporter des activités de sensibilisation, d'une part? Puis, d'autre part, quels sont les efforts supplémentaires? Vous avez même parlé de : on peut intensifier nos activités, on peut adapter Kinga. J'aimerais ça que vous nous entreteniez sur ces aspects-là.

Mme Oudar (Manuelle) : Merci, M. le ministre. Effectivement, merci pour cette opportunité, là, de pouvoir accorder une aide financière. Lors du regroupement, il y a eu effectivement ce volet-là qui a été écrit dans la LSST pour le volet santé et sécurité au travail, mais du côté des normes du travail, bien, ça va nous permettre d'utiliser... C'est un article qui n'existait pas avant, dont on a besoin pour pouvoir dispenser une aide financière à des partenaires. On nous a indiqué que sans cet article-là la commission n'était pas habilitée à le faire. Alors, je vous remercie, parce que, je reviens sur le point dont je parlais précédemment, bien, la commission, elle ne travaille pas toute seule, elle travaille avec des partenaires, et il faut pouvoir accorder cette aide financière là à certains partenaires pour pouvoir pénétrer certains milieux pour lesquels ça peut être plus difficile, des gens qui sont plus éloignés du marché du... pas du marché du travail, mais plus éloignés des outils gouvernementaux, il peut y avoir différentes difficultés, des clientèles plus vulnérables, non syndiquées. C'est important qu'on puisse travailler avec certains partenaires, comme Au bas de l'échelle, ou autre, et qu'on puisse accéder à des clientèles, parfois, qui sont peut-être... qui sortent des sentiers battus.

Donc, pour nous, c'est important de travailler en partenariat avec ces organismes-là, des organismes communautaires, et pouvoir accorder l'aide financière pour pouvoir rejoindre. Ça devient des ambassadeurs, aussi, de nos outils. Ça permet de créer un pont avec ces clientèles vulnérables là, puis ça permet de mieux cibler, en tout cas, puis adapter nos outils aussi en conséquence.

Je me permettrais, s'il me reste du temps...

M. Boulet : Non, non, c'est beau, je voulais juste m'assurer qu'on était tous... Les organismes communautaires, puis Au bas de l'échelle, puis les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs, tous ces organismes-là vont pouvoir bénéficier d'une aide financière, puis je suis certain que mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve a été attentif à ça aussi. Oui, Mélanie.

• (15 h 30) •

Mme Oudar (Manuelle) : Sûrement qu'il a des qualités féminines puis il peut faire deux choses en même temps.

M. Boulet : On peut se permettre de le taquiner un peu, hein?

Mme Oudar (Manuelle) : On l'aime

M. Boulet : Pardon?

Une voix : ...

M. Boulet : Oui, Mélanie.

Mme Vincent (Mélanie) : On a parlé... Ce matin, je pense que certains ont noté que les jeunes... on doit accroître la connaissance, hein, au niveau des lois du travail chez cette clientèle jeunesse là. On le sait, on a d'autres groupes, là, vulnérables où on a pris des actions, notamment des stratégies particulières, on le fait... on le fait depuis plusieurs années avec la Stratégie Jeunesse. Ce que ça va permettre, comme Mme Oudar l'a mentionné, c'est vraiment d'utiliser notre réseau de relayeurs, et de développer, et d'accroître, de multiplier l'offre de formation, d'outils de sensibilisation.

Je vais faire un parallèle avec le programme de lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel, un programme... initiative du gouvernement dans le cadre de la stratégie pour contrer le harcèlement, c'est plus de 100 outils qui ont été développés par le milieu, par différents groupes et qui permet, évidemment, de multiplier notre force de frappe en utilisant, bien évidemment, tout notre grand réseau de partenaires puis accroître la sensibilité des... si je me replace, là, pour le PL n° 19 puis les initiatives qu'on pourra financer, bien, évidemment, ça va accroître notre présence à tous et accroître, donc, la connaissance des lois auprès des jeunes, auprès de cette clientèle-là plus vulnérable. Puis on le voit dans nos sondages... je me permets, on le voit dans nos sondages, les jeunes sont moins informés au niveau de la connaissance des lois. Donc, ça va venir, on l'espère, là, accroître cette connaissance-là qui, on le sait, est dans notre plan stratégique, là, à la CNESST.

M. Boulet : Puis ça va être un défi collectif. Puis la protection des jeunes au travail, puis le respect de leur parcours académique, c'est aussi une responsabilité partagée, là : il y a les parents, il y a les employeurs, il y a les syndicats, il y a les écoles. Je pense que tous les acteurs impliqués vont devoir assumer cette responsabilité-là. Puis, les parents, je reviens à ça, là, on veut aussi beaucoup raffermir l'engagement des parents par le formulaire qui sera prescrit par la CNESST. Ça va être important d'avoir les heures de travail, d'avoir les périodes de disponibilité, puis la nature des tâches, puis que ce soit bien respecté — ça, on va compter beaucoup sur votre collaboration — puis le respect des balises, là, de 17 heures par semaine et de 10 heures, du lundi au vendredi, là, pour être en harmonie avec les études scientifiques en la matière. Merci beaucoup de votre présence. On aura l'occasion de se reparler, Manuelle, David, Mélanie, à bientôt. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

M. Boulet : Excusez.

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

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Merci à vous, donc, les représentants de la CNESST, d'être avec nous ici aujourd'hui.

Dans votre mémoire, donc, vous soulevez quelques conseils et préoccupations. Donc, je commencerais... Dès le départ, donc, vous nous indiquez, évidemment, donc, ce dont nous avons énormément entendu parler dans la dernière année et ce qui nous pousse à être ici, donc, qui est le nombre croissant des lésions professionnelles chez les enfants. On sait qu'on est en mesure d'avoir cette statistique-la par tranches d'âge. Mais rappelez-moi, donc, au niveau de la... d'être en mesure de le décliner par secteurs d'activité, qu'est-ce que la CNESST est en mesure de fournir comme informations?

Mme Oudar (Manuelle) : Oui, merci beaucoup pour la question. Effectivement, c'est important, par secteurs d'activité, puisqu'on a parlé de pouvoir identifier les risques de façon précise. Il faut que le formulaire, aussi, puisse répondre à certaines préoccupations, effectivement. Donc, les outils seront adaptés aussi par rapport au secteur. L'Escouade jeunesse qui traverse... à travers ces activités traverse l'ensemble du Québec, à date, comme je le disais tantôt, a fait des ateliers avec les jeunes dans les milieux de travail. Donc, selon le secteur d'activité dans lequel elle se trouve, qu'on soit en restauration, en fabrication, en hôtellerie ou ailleurs, elle adapte, justement, son atelier en fonction du secteur d'activité.

Il y a des outils, aussi, qui sont déclinés de façon plus spécifique par rapport au secteur lui-même. L'identification des risques, aussi, dépend d'un secteur à l'autre. On n'est pas devant les mêmes risques, par exemple, si quelqu'un travaille dans un entrepôt à porter des charges ou travaille dans un bureau, supposons, ou autre. Donc, c'est important, effectivement, dans le... la commission de travail et aussi en fonction du secteur, on ne fait pas de mur-à-mur. Dans le fond, je veux vous rassurer aussi sur le fait que nos outils sont adaptés parce qu'on voit effectivement qu'il y a des taux de lésions importants, là, dans certains secteurs d'activité. Donc, il faut pouvoir adresser nos outils de la bonne façon aussi puis qu'ils soient compréhensibles et adaptables, aussi, à la situation du secteur en question.

Mme Cadet : Oui, certainement. Est-ce que vous l'avez... Bien, vous avez soulevé avoir écouté un peu, donc, les consultations précédentes, puis plusieurs groupes nous ont parlé de la nécessité, donc, d'avoir des données probantes, à défaut de se répéter, puis de mieux documenter, d'une part, donc, le type de lésions professionnelles, qu'on puisse avoir des données par secteurs d'activité, qu'on soit en mesure aussi de voir chez les moins de 14 ans... puisqu'il y aura certaines exceptions, donc, d'être en mesure d'avoir toute la documentation, là, de façon récurrente. Puis j'aimerais voir un peu comment est-ce que vous, vous voyez votre rôle dans cet effort de documentation dans la foulée du projet de loi.

Mme Oudar (Manuelle) : Merci. Oui, effectivement, les données sont très importantes. Toute décision doit être basée, effectivement, sur des données. Actuellement, nous, on publie beaucoup de données, on a un portrait lésionnel pour les jeunes. Chaque année, on publie notre portrait lésionnel avec un découpage par âges, secteurs d'activité. C'est comme ça aussi qu'on peut constater, effectivement, la hausse dont on a parlé tout à l'heure. On va continuer à le faire. Notamment, je pense, ça va être important de documenter, si le projet de loi, toujours, est adopté par les parlementaires, au niveau des exceptions, s'assurer aussi qu'on a la bonne façon d'avoir élaboré ces exceptions-là, puisque, tantôt, M. le ministre parlait, effectivement, du pouvoir habilitant, qui se trouve à l'article... le nouvel article 89.1, qui permet, effectivement, de venir déterminer des cas ou des conditions qui permettraient soit d'ajouter ou de retirer des exceptions, donc d'où l'importance de bien documenter les exceptions qui seront dans la loi, qui seront en vigueur, éventuellement.

Vous le savez, qu'il y a déjà des exceptions qui sont prévues dans le Règlement sur les normes, mais là il y a d'autres exceptions qui sont ajoutées, donc d'où l'importance pour la commission de pouvoir continuer à documenter avec des chiffres. Et pas seulement des chiffres, mais nos activités sur le terrain, aussi, sont importantes à tous niveaux, dans le fond, dans le cadre de nos interventions, nos données aussi, avec notre direction aussi, qui s'occupe des statistiques, mais aussi avec nos comités sur lesquels siègent nos partenaires, Force Jeunesse, les partenaires patronaux, syndicaux et autres, pour s'assurer aussi qu'au-delà des chiffres on fait une bonne lecture, qu'il y ait une cohérence entre notre regard sur le terrain, nos chiffres, mais aussi l'opinion de nos partenaires aussi à ce sujet-là.

Mme Cadet : Merci. Dans les objectifs des activités de sensibilisation de la CNESST, donc, vous indiquez que les employeurs, donc, qui embauchent des jeunes ont l'obligation de les informer, de les former, de les superviser. Quels sont les outils qui vous permettent de valider que l'exigence est respectée?

Mme Oudar (Manuelle) : Je ne sais pas si vous voulez qu'on parle du formulaire, en quelque sorte...

Mme Cadet : Bien, c'est un peu... oui, je m'en vais vers là, puis avec quelques suggestions aussi, voir comment est-ce que vous entrevoyez... quelques recommandations, là, qui ont été émises un peu plus tôt sur lesquelles j'aimerais revenir, oui.

Mme Oudar (Manuelle) : Je ne veux pas prendre trop de temps puis je sais qu'il est compté, donc je veux vous permettre de poser toutes les questions puis apporter le meilleur éclairage possible. Je vais laisser, peut-être, Mme Vincent répondre sur la question du formulaire. Sur l'adaptation des outils, je pense, tantôt, quand je parlais... effectivement, on va les adapter au secteur, au type de clientèle aussi, là, au type de jeune. On rejoint aussi certaines clientèles plus vulnérables au niveau des jeunes. Pour tomber plus spécifiquement sur la question du formulaire, si vous voulez qu'on aille de ce côté-là, je vais laisser Mme Vincent poursuivre.

Mme Vincent (Mélanie) : Oui. Bien, je pense que votre question concerne peut-être deux éléments. Vous avez parlé de formation, je pense que ça touche le volet de la santé et de la sécurité du travail, là. Je pourrai peut-être, à la fin, demander à mon collègue David, peut-être, de compléter. Vous avez parlé de l'obligation pour les employeurs, là, de former les jeunes...

Mme Cadet : Exactement.

• (15 h 40) •

Mme Vincent (Mélanie) : ...c'est ça, du côté de la santé et sécurité du travail. C'est une obligation qui découle en vertu des lois en matière de santé et de sécurité du travail.

Pour ce qui est du formulaire, bien, évidemment, dans ce qui est actuellement prévu, ce que je pourrais vous partager, c'est que... Évidemment, vous savez qu'actuellement on a l'autorisation parentale, hein, qui doit être conservée par l'employeur qui embauche un jeune de moins de 14 ans. Sachez que ce formulaire-là, actuellement, il est utile lorsqu'on fait des vérifications pour s'assurer du respect des normes à l'égard des jeunes, hein? Vous savez, il y a des normes spécifiques pour les jeunes. Donc, quand nos intervenants vont sur le terrain, ils peuvent requérir auprès de l'employeur ce formulaire-là que l'employeur doit conserver, donc ça nous donne de l'information.

Évidemment, dans sa forme actuelle, il y a moins d'information, là, mais ça nous donne de l'information à savoir si les normes spécifiques aux jeunes sont respectées. Évidemment, avec l'information qu'on retrouverait dans le formulaire actuel, s'il est conservé par l'employeur, bien, évidemment, quand on se rendra dans les milieux de travail pour faire des vérifications, bien, ça nous donne de l'information encore plus détaillée. Puis, on le sait, on travaille, évidemment, en très grande collégialité à la commission, les différents secteurs, puis, si on observe... par exemple, une exception ne semble pas être bien respectée ou encore que... vous savez, hein, il y a toujours la notion du travail

qui doit être proportionné à la capacité de l'enfant puis il y a des... donc, à ce moment-là, si on voit qu'il y a peut-être un écueil à ce niveau-là, bien, on peut faire appel aux inspecteurs du volet SST ou vice versa puis jumeler nos forces puis intervenir là où il y aurait une situation problématique.

Mme Cadet : Puis, sur le formulaire, justement, donc, en parlant de la formation, est-ce que... comment est-ce que vous accueillez la proposition d'avoir un espace, là, où l'employeur pourrait divulguer, sur le fameux formulaire, la formation qui a été offerte à l'enfant? Donc, est-ce que ce serait une mesure de contrôle de cette responsabilité-là qui existe, donc, d'informer, de former, de superviser, dès l'embauche et en cours d'emploi, les jeunes? Donc, s'il y avait une obligation de divulgation de la formation sur ledit formulaire, est-ce que c'est une proposition que vous accueillez favorablement?

Mme Oudar (Manuelle) : On va passer la parole à M. David Dubois pour le volet plus spécifique au regard de la formation en santé et sécurité du travail.

M. Dubois (David) : Bien, d'abord, c'est une obligation de l'employeur de former, là, ses travailleurs au niveau de la santé et sécurité au travail. Puis il y a aussi un outil, là, qui existe, qui est, je pense, Embaucher de jeunes travailleurs, qui est un outil pour les employeurs, là, qui accueillent des jeunes travailleurs, pouvoir les soutenir puis les aider aussi dans ces obligations au niveau de la formation. Donc, il y a aussi des outils, là, pour eux sur notre site Web, actuellement.

Mme Cadet : Puis, au-delà de l'obligation de divulgation sur le formulaire, qui... donc, dans la nouvelle mouture, donc, du projet... dans la mouture du projet de loi, donc, ne... bon, serait exigée, donc, pour les jeunes de 14 ans et moins, évidemment, donc, cette obligation-ci, donc, elle existe aussi pour les jeunes qui sont à l'emploi, donc, entre 14 et 16 ans. Est-ce que, donc, un employeur... donc, si on ajoutait, donc, une obligation qu'un employeur tienne un registre avec les heures de formations offertes aux travailleurs et travailleuses de 16 ans et moins, donc, ce type de formulation là, ce type de recommandation là, donc, comment est-ce qu'elle pourrait être mise en pratique au sein de la CNESST?

Mme Oudar (Manuelle) : Il y a déjà, hein, une obligation, justement, c'est dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de s'assurer que non seulement il doit informer, mais former aussi ses travailleurs, adapter la formation aussi en vertu de l'âge.

Mme Cadet : Oui, je sais. Mais, dans le fond, donc, ça serait, dans le fond, d'ajouter à l'article 51 l'obligation de tenir un registre. Donc, oui, l'obligation, elle existe, mais comment est-ce que vous accueillerez le fait d'avoir, donc, certains éléments, là, pour valider que l'exigence est respectée?

Mme Oudar (Manuelle) : Bien, pour nous, ça ne nous empêchera pas, en l'absence de registre, de vérifier l'application de l'obligation. C'est des choses que les inspecteurs vont vérifier. Puis même parfois, quand on émet des rapports, quand il y a des accidents graves, mortels, c'est dans les recommandations, l'inspecteur a même un pouvoir de contrainte, finalement. Donc, c'est sûr que c'est très important, la formation, l'information, puisque c'est... elle doit être adaptée aussi, là, à la situation. Et, en l'absence de registre, ça ne nous empêche aucunement, là, de vérifier l'application de cette obligation. Pour nous, que les parlementaires choisissent de mettre ou non le registre, ça ne changera pas l'obligation de l'employeur, là, de former et d'informer ni aux pouvoirs des inspecteurs de vérifier l'application de cette obligation.

Mme Cadet : Merci. Puis donc vous parlez, donc, des programmes, donc, de formation, de prévention. On a beaucoup parlé du programme Kinga, et donc vous parlez, donc, de quelques données dans votre mémoire. Comment... Donc, est-ce que vous avez, donc, des mécanismes qui vous permettent de vérifier l'efficacité de la formation? Donc, est-ce que, par exemple, on peut valider si les jeunes qui ont suivi le programme, donc, sont moins victimes de lésions professionnelles? Donc, par exemple, donc, quand on a, donc, un rapport de lésions professionnelles qui est émis, donc, est-ce qu'on est en mesure de... est-ce qu'il y a une question qui est posée par rapport à la formation qui a été suivie précédemment? Je vous donne cet exemple-là, mais c'est valide, là, pour n'importe quel autre programme de formation, si on est capables de faire une corrélation entre la lésion professionnelle et l'information, la formation, qui a donné précédemment... qui était donnée précédemment aux jeunes.

Mme Oudar (Manuelle) : C'est une très bonne question.

La Présidente (Mme D'Amours) : En 25 secondes.

Mme Oudar (Manuelle) : Pardon?

La Présidente (Mme D'Amours) : En 25 secondes.

Mme Oudar (Manuelle) : C'est une très bonne question parce que... bien, Kinga existe depuis seulement deux ans, alors j'ose croire qu'effectivement il porte son... il portera son effet sur... parce qu'on parle, là, des tout jeunes,

avec du vocabulaire très adapté. Je vais sortir un peu du projet de loi, mais on va parler d'équité salariale à des jeunes de quatre ou cinq ans qui comprennent très bien les principes. C'est encourageant pour nos années futures.

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

Mme Oudar (Manuelle) : Mais, oui, on adapte et, bien entendu, on mesure les effets de nos outils.

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

Mme Cadet : Merci beaucoup.

Mme Oudar (Manuelle) : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous trois, toujours un plaisir de vous avoir ici, en commission. Je veux parler un peu du formulaire, moi aussi. Le formulaire que vous avez sur votre site Internet, c'est un formulaire qui est une invitation, hein, ce n'est pas un formulaire obligatoire. Quand on regarde les statistiques, qui ne sont pas toutes... qui ne s'entendent pas toutes sur les chiffres de l'explosion du travail des 12, 13 ans, mais ils s'entendent tous qu'il y en a une, là, on prend pour acquis que, s'il y a une explosion du travail des jeunes, il y a une explosion, donc, d'utilisation de formulaires. Est-ce que vous avez observé, sur votre site Internet, des hausses importantes de statistiques de téléchargement du formulaire que vous présentez sur votre site Internet?

Mme Oudar (Manuelle) : Je sais que le site est très visité. Là, le chiffre précis sur le téléchargement du formulaire, je ne suis pas sûre qu'on l'ait, là. On va le demander...

M. Leduc : Vous pouvez nous l'acheminer plus tard, peut-être, parce que ça va être intéressant pour la suite des travaux.

Mme Oudar (Manuelle) : Oui.

M. Leduc : Parce que je comprends qu'à partir du projet de loi, là, le formulaire ne sera plus juste un formulaire neutre, en quelque sorte, ça va être un formulaire officiel avec le logo et il va falloir que ce soit celui-là qui soit utilisé. Donc, encore une fois, ça va être intéressant de voir quelles étaient les statistiques préalables de celui-là pour voir comment on s'enligne pour la suite. Des gens ont proposé de le centraliser pour avoir un meilleur portrait. C'est quelque chose qui serait possible dans le bassin de ressources que vous avez actuellement ou qui nécessiterait nécessairement et obligatoirement plus de ressources pour pouvoir centraliser ces formulaires-là?

Mme Oudar (Manuelle) : Bien, effectivement, hier, la question s'est posée. Donc, nous... je ne l'ai pas précisé en introduction, mais il n'y a pas de demande d'effectifs additionnels dans l'état actuel du projet de loi comme il est écrit là. Dépendamment des travaux des parlementaires, ça pourra nécessiter un réexamen. Mais je ne peux pas, à ce stade-ci, là, compte tenu de la discussion qui s'est faite seulement hier, réexaminer la nécessité ou non d'ETC additionnels.

M. Leduc : Je comprends. En effet, ce n'est pas dans le projet de loi, de le centraliser.

Mme Oudar (Manuelle) : Non, c'est ça.

M. Leduc : C'est une suggestion que certains portent, moi-même en étant. Mais là ce que vous dites, c'est qu'à ce moment-ci vous n'êtes pas en mesure de nous dire si, oui ou non, il faudrait des ressources additionnelles centraliser ce formulaire-là.

Mme Oudar (Manuelle) : Oui, parce qu'effectivement je dis souvent qu'une fois que le législateur met dans une loi une obligation de reddition de comptes, de produire un rapport, de produire un document, ça apporte une imputabilité et une nécessité d'agir, donc il faut forcément qu'on analyse cette possibilité-là.

M. Leduc : Bien, il y a des fortes probabilités qu'un certain parti d'opposition fasse un amendement en ce sens. Qui vivra verra. Ça fait que peut-être que vous pourriez nous acheminer également une réflexion à cet égard, si ça implique ou pas des sources additionnelles. Ça sera un élément important sur lequel on devra compter pour avoir nos débats le temps venu. Le temps qu'il reste, Mme la Présidente?

La Présidente (Mme D'Amours) : Une minute.

M. Leduc : Une minute. On parle beaucoup d'exceptions, d'exemptions. Est-ce que la logique suivante est fondée, à savoir que, plus on ajoute des exemptions et des exceptions, plus c'est difficile à appliquer pour une organisation comme la vôtre?

Mme Oudar (Manuelle) : Je pense plutôt que... Nous, nos gens sont très bien formés, j'ai une équipe formidable de 5 000 employés, à la commission, des gens avec un bon jugement, une grande intelligence, qui m'inspirent tous les jours, d'ailleurs, mais ça peut être difficile pour M. et Mme Tout-le-Monde, trop d'exceptions, d'aller expliquer des nuances aussi. Puis il faut ramener l'objectif premier aussi. Je reprends les propos du ministre, tout à l'heure, aussi, toute exception doit être interprétée restrictivement, je pense. Moi, j'invite les parlementaires à suivre l'objectif premier, qui était aussi un consensus qui est issu du dialogue social, parce que c'est un consensus du CCTM aussi, qui est à la base du projet de loi puis de l'exercice qui a été fait. Donc, j'ai constaté, effectivement, qu'il y avait des exceptions. Certaines exceptions nécessitent aussi la présence d'un parent, donc la supervision. Je pense, c'est un encadrement qui est sage et je pense qu'il faut aussi... Mme la Présidente me fait des signes que je dois écouter.

M. Leduc : Merci pour votre réponse.

La Présidente (Mme D'Amours) : Ceci met fin à la période d'échange. Je vous remercie beaucoup pour nos travaux... de votre contribution à nos travaux.

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

(Suspension de la séance à 15 h 50)

(Reprise à 15 h 56)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à l'Association des restaurateurs 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.

Association Restauration Québec (ARQ)

M. Philippin (Hugues) : Merci. Mme la Présidente de la commission, M. le ministre du Travail, Mmes et MM. députés, bonjour. Je me nomme Hugues Philippin, je suis le propriétaire du restaurant Chic Alors! et aussi président du conseil d'administration de l'Association Restauration Québec, appelée aussi l'ARQ. Alors, l'ARQ compte près de 5 000 membres dans toutes les régions du Québec, ce qui en fait le plus important regroupement de gestionnaires de la restauration sous toutes ses formes. Je suis accompagné aujourd'hui du vice-président aux affaires publiques et gouvernementales de l'ARQ, M. Martin Vézina, ainsi que de la directrice des affaires publiques et gouvernementales, Mme Dominique Tremblay. Je tiens à remercier les membres de la commission de nous avoir invités aujourd'hui à présenter nos observations sur le projet de loi n° 19 sur l'encadrement du travail des jeunes.

Bien que nous soyons en accord avec un resserrement de la législation entourant le travail des jeunes, nous croyons que le projet de loi n° 19 comporte des dispositions qui aggraveront la pénurie de main-d'oeuvre de notre industrie, mais attaqueront aussi la solidarité intergénérationnelle des entreprises familiales.

Notre premier écueil par rapport au projet de loi est la disposition sur l'âge minimum, qui ne contient aucune exemption pour notre industrie. Comme les autres secteurs économiques, nous souscrivons au fait que la priorité des jeunes doit être l'école et l'atteinte des compétences de base. Cependant, il ne faut pas étouffer la volonté qu'ont les jeunes de travailler, mais aussi de... plutôt mieux encadrer avec un nombre maximal d'heures de travail pendant la période de fréquentation scolaire. Le projet de loi va d'ailleurs en ce sens avec son article 3, où les balises indiquées conviennent à notre association. En effet, dans notre industrie, les employés âgés de moins de 14 ans ne travaillent en moyenne que 2,5 heures par semaine et en période scolaire, du moins. Parallèlement, les travailleurs de 14 à 16 ans travaillent en moyenne 7,1 heures par semaine lorsqu'ils ont des cours. Alors, pour... bien que ce nombre d'heures puisse sembler minime, c'est en réalité crucial pour nos établissements. En effet, ces quelques heures permettent de libérer les autres employés de tâches simples durant le service, et donc de conserver le personnel expérimenté aux postes stratégiques.

Une des raisons évoquées pour ne pas donner une exemption à notre secteur d'activité pour les jeunes de moins de 14 ans concerne la santé et la sécurité de ces travailleurs. On fait grand état des nombreux accidents de travail dans ce bassin d'employés. Mais toutefois, quand on observe les tâches octroyées aux jeunes de moins de 14 ans qui travaillent dans l'industrie de la restauration, on remarque qu'elles présentent majoritairement un faible niveau de risque. En effet, la majorité des adolescents de cette tranche d'âge occupent un poste de plongeur ou de commis débarrasseur, ensuite viennent des postes d'aide-cuisinier, de serveur, caissier et hôtesse. Par conséquent, les tâches de ces jeunes sont principalement de laver la vaisselle, de débarrasser les tables, de porter des assiettes et de faire des petites préparations comme éplucher des légumes. Il s'agit donc de petites responsabilités sans danger dont les jeunes s'occupent déjà fort probablement chez vous et chez leurs parents et que ceux-ci souhaiteraient, en tout cas, qu'ils le fassent.

Quant au nombre d'accidents, notre mutuelle de prévention, l'une des plus importantes au Québec avec ses 1 723 participants, nous confirme que notre secteur n'est pas à l'origine de l'augmentation des accidents de travail. En effet, pour l'industrie, en 2022, seuls 11 accidents de travail sur un total de 318 ont impliqué des jeunes de moins de 16 ans. Les jeunes travailleurs ne représentent donc que 3,5 % du volume total d'accidents. En fait, si on considère que notre industrie emploie en moyenne trois fois plus d'adolescents de 14 à 16 ans que de jeunes de moins de 14 ans, on peut en déduire que les plus jeunes travailleurs de nos secteurs doivent en fait représenter 1,2 % des accidents de travail en 2022. Il ne faut pas oublier non plus que l'augmentation du nombre d'accidents puisse aussi expliquer...

s'expliquer par une hausse proportionnelle du nombre de jeunes travailleurs âgés de moins de 14 ans. Ça ne veut pas nécessairement dire que le risque est plus grand, mais seulement qu'il y a plus de travailleurs dans nos établissements.

Maintenant, si vous me permettez, je vais passer la parole à Martin Vézina, mon collègue, pour vous parler des constats des autres provinces canadiennes quant à une exemption dans notre industrie.

• (16 heures) •

M. Vézina (Martin) : Merci, Hugues. En effet, plusieurs provinces canadiennes ayant placé à 14 ans l'âge minimum ont donné les exemptions à notre secteur pour le motif que les tâches ne sont pas à risque pour le jeune. Par exemple, en Colombie-Britannique, un adolescent de moins de 14 ans peut travailler à condition d'avoir une autorisation signée de ses parents, un permis de la direction des normes d'emploi et que son emploi soit considéré comme des travaux légers. Ce terme désigne les occupations qui sont considérées comme ne pouvant pas s'avérer nuisibles à la santé ou au développement d'un enfant. Parmi ces tâches inoffensives figurent la préparation de nourriture, le débarrassage de tables, le nettoyage de vaisselle, l'accueil des clients et l'installation ou la désinstallation du mobilier et des équipements de la salle à manger.

Du côté de l'Alberta, le travail des jeunes de 13 et 14 ans est autorisé à condition que les tuteurs légaux de ces derniers donnent leur approbation. De plus, les employeurs voulant employer les travailleurs de cette tranche d'âge doivent nécessairement obtenir un permis d'embauche d'adolescents. Or, pour les restaurateurs, cette démarche n'est pas nécessaire, car ces derniers bénéficient d'une exemption pour recruter des jeunes qui travaillent à un poste reconnu comme étant sans danger. Ces tâches inoffensives sont clairement définies comme étant les suivantes : hôtesse, caissière, plongeuse, commis débarrasseur, les postes de service à la clientèle, les responsabilités de préparation d'aliments et de nettoyage d'établissement. Uniquement pour ces deux cas, on remarque clairement que les autorités ont considéré que les tâches pouvant être faites dans le secteur de la restauration par les jeunes travailleurs sont à faible risque. Nous croyons, justement, que l'expérience des autres provinces doit être prise en compte dans l'évaluation de la disposition sur l'âge minimum du projet de loi.

Devant ces arguments montrant le côté sécuritaire de nos postes, l'ARQ aurait souhaité une exemption générale à la disposition sur l'âge minimum. Toutefois, elle est prête à rallier le consensus sur l'importance de la scolarité des jeunes Québécois en prévoyant une exemption uniquement pour la période estivale. Cette solution se veut autant profitable pour l'industrie, car elle permettrait de conserver cette main-d'oeuvre au cours de la haute saison, mais elle serait également bénéfique pour les jeunes travailleurs, car elle leur permettrait d'acquérir une première expérience de travail sécuritaire et sans effets néfastes sur leurs études.

Il nous reste maintenant un dernier point à discuter, sur la disposition des entreprises familiales, et je vais laisser ma collègue Dominique Tremblay vous entretenir.

Mme Tremblay (Dominique) : Merci. L'ARQ apprécie que l'article 13 du projet de loi accorde une exception autorisant les jeunes de moins de 14 ans à travailler au sein d'une entreprise familiale. Considérant que de nombreux restaurants sont, justement, des entreprises familiales qui seront un jour reprises par les enfants des propriétaires, il est important que ces derniers puissent être impliqués dans l'entreprise dès leur jeune âge. Cependant, pour que l'article 13 soit applicable à notre industrie, il est crucial que la limite de moins de 10 employés soit retirée de la loi. En effet, les restaurants, de tous types confondus, emploient en moyenne 23 employés. Ce nombre relativement élevé de travailleurs requis par établissement s'explique par la nature diversifiée et spécialisée des professions de la restauration, mais aussi par la forte représentation des travailleurs à temps partiel au sein de l'industrie. Effectivement, la majorité des serveurs et du personnel de soutien travaillent à temps partiel, puisqu'ils sont, notamment, des étudiants du niveau collégial ou universitaire. Ainsi, bien que seulement une dizaine d'employés sur 23 soit en service pour un quart de travail et que le propriétaire est bien présent, la disposition leur empêcherait de faire travailler les adolescents du parent propriétaire.

Aussi, le nombre d'employés d'un établissement ne diminue en rien la nécessité pour une entreprise familiale de préparer son plan de relève. Les quelques heures que la fille ou le fils d'un propriétaire de restaurant passe à travailler avec sa famille constituent des moments de formation cruciaux pour celui ou celle qui sera un jour, à son tour, propriétaire de l'entreprise familiale.

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

Comme il a été mentionné précédemment, l'ARQ croit à un resserrement des normes pour les jeunes travailleurs. Pour atteindre cet objectif sans étouffer leur volonté de travailler, l'ARQ propose des recommandations qui amélioreraient de façon importante le projet de loi. Nous vous remercions de votre écoute et espérons que vous serez sensibles à notre argumentation. Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. 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. D'abord, merci de votre présence, de votre contribution. Puis je profite de l'occasion pour féliciter l'ensemble des restaurateurs québécois, qui, pendant la période de pandémie, ont

démontré beaucoup de résilience et de capacité d'adaptation à un environnement sanitaire qui était nouveau, et vous avez su le faire même s'il y a des périodes qui étaient particulièrement complexes et difficiles, là, à tous égards. Ça fait que, moi qui aime aller dans les restaurants, ça m'a manqué aussi, là. Ça fait que, tu sais, on est tout le monde au Québec à avoir été affectés par ce que les restaurants représentent dans la qualité de vie de chacun et de chacune.

Le 14 ans. Bon, vous savez que... vous m'avez entendu parler, là, évidemment, à 14 ans, il y a un niveau de maturité supérieur, il y a un développement socioaffectif qui est plus avancé, une meilleure capacité d'être autonome et d'assumer ce qui se passe dans son environnement de travail, puis un petit peu moins, même s'il l'est encore... même adultes, on est vulnérables à des influences sociales, puis il ne faut jamais négliger, au-delà des contraintes physiques, les contraintes... ce que j'appelle psychosociales, là. Tu sais, l'interaction d'un jeune de 12 ans, 13 ans avec un adulte, même si c'est dans un contexte où il n'a pas à forcer ou à faire des tâches répétitives, ça peut être sollicitant au plan moral et au plan de son développement. Tu sais, gérer l'insatisfaction d'un client, ce n'est pas toujours évident.

Je vais m'attarder à quelques points. D'abord, la santé et sécurité. Je veux simplement préciser que l'ARQ, oui, vous représentez... Hugues, vous le mentionnez bien, mais ces 5 000 membres, c'est le tiers des restaurateurs au Québec, et l'ARQ a le grand avantage d'être avec une mutuelle de prévention. Pour ceux qui sont moins familiers avec le secteur de la santé et sécurité, il y a un regroupement où il y a énormément de prévention, puis c'est à des fins de paiement des cotisations, de diminuer les cotisations à payer à la CNESSST. Puis je trouve ça bien, même très bien, qu'il y ait une mutuelle de prévention, mais ça justifie que probablement... puis je n'ai pas les chiffres de la mutuelle de prévention, mais que le nombre d'accidents soit moins élevé dans votre secteur, parce que je regardais, au Québec... bien, il y a hébergement puis secteur de la restauration, là, mais, 16 ans et moins, il y en a eu 123, là, puis c'est 24,6 % de l'ensemble des lésions professionnelles, parce que le terme «lésions» fait autant référence à un accident qu'à une maladie professionnelle. Et finalement 14 ans, comme on le disait pour les fins de l'emploi, tu es réputé être un majeur, là, au sens du Code civil du Québec, donc le 14 ans, il se justifie, là, je pense, amplement. On l'a dit, il est l'objet aussi d'un consensus.

Colombie-Britannique, on fait souvent référence, hein, c'est sûr qu'on le fait pour des conventions collectives. Martin, là, on se compare sur certains items, mais il faut tenir compte de la globalité, là. En Colombie-Britannique, l'âge minimal d'admission à l'emploi, c'est 16 ans, sauf exception. Puis il y a des exceptions pour de 12 ans à 16 ans, puis il y en a, effectivement, dans le secteur de la restauration, préparer la nourriture, laver la vaisselle, faire un travail d'hôtesse ou monter la salle puis il y a démonter et monter les tables. Bien, c'est ça, essentiellement, là. Donc, c'est 16 ans, l'âge d'admission, ça fait qu'il y a, à certains égards, beaucoup plus de sévérité en Colombie-Britannique. Puis il y a d'autres provinces où c'est différent puis il y a moins d'exceptions, mais c'est très, très asymétrique au Canada.

Puis n'oubliez pas, Martin, que la convention sur les droits de l'enfant réfère à 16 ans puis dit que de 13 à 16 ans, si les risques sont faibles, il y a toujours une possibilité. Mais nous ici, au Québec, on a l'âge d'obligation de fréquentation scolaire à 16 ans, et ce qui fait que, globalement, on est en mesure de se considérer en harmonie avec le droit international.

Mais, si je vous demandais de me donner un âge minimal pour qu'une... un jeune puisse travailler dans un restaurant dans des tâches à faible niveau de risque, qu'est-ce que... Hugues, Dominique ou Martin, qu'est-ce que vous diriez? À partir de quel âge un jeune peut travailler?

• (16 h 10) •

M. Philippin (Hugues) : Bien, moi, je vais dire que ça dépend vraiment des compétences ou des capacités de la personne de... Par exemple, je prends mon fils qui a... il vient... il a 13 ans puis il plie des boîtes à pizza pour moi, là. Donc, c'est selon ses capacités, puis il ne fait pas ça à temps plein, là. Évidemment, il fait quelques heures de ça, puis ça donne un coup de main, puis il participe à l'ambiance de travail dans un endroit bienveillant, évidemment, parce que c'est un enfant qui est présent avec ses frères, avec ses parents, mais aussi avec les employés, qui font un peu partie de la famille, dans un sens. Les restaurants, c'est des endroits de plaisir, et puis donc c'est de la convivialité, et puis donc c'est un beau milieu de travail, un beau milieu d'apprentissage aussi, pas juste pour faire des sous, mais aussi c'est une question de savoir-être, une question d'apprendre la valeur du travail, la valeur de l'effort un peu aussi. Alors donc, c'est un lieu d'apprentissage également. On ne peut pas juste prendre un travail puis dire : Ah! bien, c'est de l'argent. Ce n'est pas juste de l'argent, on apprend beaucoup plus que ça. J'imagine que vous avez tous travaillé jeunes, là, alors vous avez vu un peu les bénéfices que ça vous a apportés également. Alors...

M. Boulet : OK. J'apprécie beaucoup cette franchise-là. Ça va nous amener à pourquoi on a mis l'entreprise familiale dans les exceptions, puis je pense que vous auriez été le témoin parfait pour ça, parce que c'est la prolongation de la vie familiale, puis on sait que le parent est présent, puis, pour votre fils de 13 ans, Hugues, je suis convaincu que vous êtes le père parfait puis que vous êtes là pour savoir ce qu'il fait puis pour avoir un contrôle sur...

Des voix : ...

M. Boulet : Non, mais c'est un témoin parfait.

M. Philippin (Hugues) : Je ne le regarde pas travailler tout le temps, je suis des fois à l'autre étage ou... mais on sait qu'il est là.

M. Boulet : Puis, Hugues, là où on est aussi d'accord, c'est que le travail a une certaine valeur. Est-ce que vous pensez qu'au-delà, cependant, d'un certain... Puis on dit même que c'est bénéfique pour le parcours... tu sais, c'est

même bon pour l'assiduité scolaire. Est-ce que vous pensez, cependant, qu'au-delà d'un certain nombre d'heures... Je vous demande si vous êtes d'accord avec ça, qu'au-delà d'un certain nombre d'heures, là, ça peut être nocif pour le parcours et les risques d'accident.

M. Philippin (Hugues) : Absolument. Mon fils, s'il a des difficultés scolaires, évidemment, je le ferai travailler moins que s'il a un bon... Comme parent, comme père, c'est certain qu'on va adapter ses disponibilités pour le faire, un, à ses goûts, parce que ce n'est pas lui... On ne le force pas à le faire, là. Il aimerait ça, il veut venir rejoindre l'équipe. À 13 ans, à 14 ans, ils veulent, là. Alors, évidemment, on adapte toujours ça. S'il a du rattrapage, s'il a des activités parascolaires, on ne l'empêchera pas de les faire pour aller travailler. Donc, c'est un peu cette façon de faire là qu'on voit, on adapte la situation au besoin. Puis évidemment l'été on va demander plus d'heures parce qu'il y a de la disponibilité, il n'a pas d'études à faire et puis on ne veut pas qu'il soit toujours à l'écran non plus, donc on essaie toujours de trouver des choses, là.

M. Boulet : Je viens de le dire, vous êtes le père parfait : durant l'année scolaire, vous respectez son parcours, son cheminement, puis en même temps vous évitez les risques d'accident, puis pendant l'été, parce que c'est dans une exception aussi, l'entreprise familiale, il n'y a plus la balise, là, de 17 heures et de 10 heures. Ça fait que je pense qu'une conduite comme la vôtre, si elle était celle de tous les propriétaires de restaurant, on ne parlerait... on ne serait probablement pas ensemble cet après-midi, là. Je comprends très bien.

Est-ce que... Donc, sur l'entreprise familiale, j'aimerais ça que vous élaboriez un peu, parce que je pense que vous demandez que les liens de filiation soient élargis, là, que ce ne soit pas que...

M. Philippin (Hugues) : On demande aussi, si vous permettez, qu'on ne limite pas à 10 employés, parce que, juste dans mon cas, j'ai 35 employés, mais ils ne sont pas les 35 en même temps au restaurant, vous comprenez? On est ouvert sept jours sur sept, on est ouvert de 11 heures le matin à 10 heures le soir, on ne peut pas avoir juste 10 employés pour faire toutes ces heures-là. Ça fait que même un petit restaurant de quartier aura plus que 10 employés, généralement parlant.

M. Boulet : Oui. En même temps, il y a beaucoup moins de risques, beaucoup plus de chance de convivialité puis d'un environnement de travail qui est sain et sécuritaire quand c'est une entreprise familiale où il y a moins de 10 employés. Puis le concept d'entreprise familiale, il pourrait être élargi. Et là tu te perds, là, parce que... je ne nommerai pas des noms, mais il y a d'immenses entreprises familiales, au Québec, qui sont réparties dans plusieurs villes, où les parents sont totalement absents. Ça fait que je pense qu'à moins de 10 employés le niveau d'assurance de supervision parentale... puis en plus on prévoit, dans le paragraphe, in fine qu'il y a un adulte de 18 ans ou plus qui doit être présent, ça permet de contrôler, puis ça permet de répondre à... Tu sais, je le mentionnais, là, Hugues, là, dans les restaurants, en général, puis dans le secteur de l'hébergement, il y a beaucoup, beaucoup d'accidents de travail, puis c'est... des fois c'est des poids puis des fois... Vous dites un travail d'hôtesse ou un travail de ci ou de ça, mais il y a souvent une polyvalence des tâches. Quand il est là sur place on lui demande de faire : Tiens, pendant que tu as du temps, va faire ci, va faire ça, ou peux-tu rentrer à telle heure? Puis, même l'été, tu sais, même s'il n'y a pas les balises, il y a toujours le risque de travailler à des heures indues. Moi, on m'a dit qu'il y a des enfants qui travaillaient à des heures tardives puis qui avaient des horaires irréguliers, et ça aussi, il faut en tenir compte, là, dans la limite de 17 heures. Mais donc, vous, ce serait quoi, le chiffre dont... Une entreprise familiale...

M. Philippin (Hugues) : Donc, le nombre d'employés?

M. Boulet : ...jusqu'à combien d'employés vous me diriez, Hugues?

M. Philippin (Hugues) : Ah! Martin, peut-être, ou...

M. Boulet : Martin?

M. Vézina (Martin) : Juste pour vous dire, le nombre d'employés, c'est que l'enjeu qu'on a dans notre industrie, comme on a dit, c'est les temps partiels, ça fait qu'il faudrait y aller avec des équivalents temps plein. C'est ça, la logique. Ce qu'on n'a pas présentement, c'est que, si on met 10 employés, comme vous dites, mais je compte ceux qui font des fois des quarts de travail de quatre heures, parce que ça existe, bien, cet employé-là est... il compte dans la disposition, or, il fait juste un quart. Ça fait qu'est-ce que c'est possible de dire... de faire les équivalents temps plein ou de calculer un nombre d'heures? Parce qu'on l'a vu dans d'autres législations, c'est toujours la même logique qu'on a au niveau des employés.

M. Boulet : Oui, mais, Martin, c'est pendant qu'il est à l'école, tu sais. Puis il y en a... le Réseau québécois pour la réussite éducative, là, quand l'enfant a fait 35 heures, là, puis qu'on permet d'aller jusqu'à 10 heures du lundi au vendredi, c'est quand même une bonne semaine.

M. Vézina (Martin) : Ah! non, non, non, ce que je vous dis, c'est au nom de la disposition du nombre d'employés pour être qualifiée comme entreprise familiale. Au niveau, là, de l'horaire de travail puis d'heures maximales...

M. Boulet : Vous êtes d'accord avec ça.

M. Vézina (Martin) : ...je vous confirme, je confirme aux membres, ici, de la commission, nous sommes d'accord avec cette disposition-là. Pour nous, c'est le socle du projet de loi, selon nous.

M. Boulet : Donc, ce que vous dites, c'est le nombre d'employés qui pourrait être plus élevé que 10.

M. Vézina (Martin) : Il devrait être plus élevé que 10 pour être qualifié comme une entreprise familiale. Dans l'exemption, on irait peut-être... Est-ce que c'est plus? Nous, on préférerait ne pas avoir à la disposition de 10 employés...

M. Boulet : Mais, si vous aviez une recommandation...

M. Vézina (Martin) : ...mais il faudrait aller plus haut pour au moins qu'on puisse tenir en compte que plusieurs industries, puis je suis sûr qu'il y a des collègues en agroalimentaire qui vivraient la même situation, qui, dans des employés à temps partiel, ne se qualifient pas, actuellement, selon la disposition telle qu'elle est écrite. Or, si on enlève uniquement la disposition des 10 employés comme étant le critère, on se rappelle que le reste de la disposition, là, on parle qu'il faut que le parent soit là, que ça soit seulement l'administrateur de la corporation ou le parent propriétaire s'il est enregistré, ça, c'est une balise qui est beaucoup plus facile.

M. Boulet : On l'a prévu, d'ailleurs, de même, hein? Si c'est une société ou une personne morale, ça peut être l'enfant de l'administrateur ou du sociétaire puis ça peut être l'enfant du conjoint ou de la conjointe, là, donc c'est quand même assez large. Mais ce que vous dites, quand on dit «compte moins de 10 salariés», ça devrait faire abstraction de ceux qui sont à temps partiel.

M. Vézina (Martin) : Tout à fait.

M. Philippin (Hugues) : Par exemple, si je peux me permettre...

M. Boulet : Je le comprends. Je comprends ce que vous dites.

M. Philippin (Hugues) : ...j'ai 35 employés. Si on calcule en équivalent temps plein, je serai peut-être à 10, justement, ou à 11.

M. Boulet : Donc, Hugues, vous êtes le témoin parfait sur tout.

M. Philippin (Hugues) : Encore, le parfait... hein, c'est ça.

M. Boulet : Témoin, on ne vous enverra pas d'assignation à comparaître, n'avez pas d'inquiétude. J'aimerais ça maintenant vous entendre — mais j'ai très bien compris, Martin — sur les liens de filiation. On parle du père ou de la mère parce qu'il y a la proximité. Puis je ne sais pas si vous êtes familiers avec le droit du travail plus constitutionnel, là, mais il y a toujours le risque de discrimination fondée sur l'état civil, hein? Plus la définition est large en termes de filiation, plus il y a un risque qu'un enfant qui ne soit pas le fils de l'oncle, de la tante, du... dise : C'est de la discrimination parce que moi, je ne peux pas travailler, lui peut travailler en raison de son état civil. Bon, l'état de la jurisprudence pourrait permettre ce type de discussion là, ça fait que je suis extrêmement prudent, là, sur l'aspect constitutionnel. Mais, sur les liens de filiation, qu'est-ce que vous auriez à dire, au-delà du père et de la mère?

Mme Tremblay (Dominique) : Bien, ce qu'on voit souvent, c'est que c'est les oncles et tantes, les neveux travaillent, ou souvent ça peut être les grands-parents qui sont propriétaires du restaurant aussi, et tout le monde en dessous vient travailler dans le restaurant, donner un coup de main, que ce soit quelques heures, et la relève, elle est là. La relève, souvent, elle est sous les grands-parents, sous les parents. C'est ces jeunes-là qui vont reprendre l'entreprise, puis c'est un travail de longue haleine, souvent. C'est de l'apprentissage, les gens vont passer par toutes les tâches, vont commencer, les jeunes, plongeurs ou commis débarrasseurs, vont graduer dans l'entreprise, à passer à tous les postes, et deviennent des gestionnaires après, puis parce qu'ils sont passés par tous les postes, ils ont vraiment une bonne connaissance de l'entreprise et sont capables de prendre la relève de l'entreprise familiale. Donc, c'est sûr qu'au niveau de la filiation, juste le parent-enfant, c'est très limitatif, là, dans notre industrie.

• (16 h 20) •

M. Vézina (Martin) : Puis j'ajouterais, au niveau des communautés culturelles, souvent... ont des familles qui s'occupent de tout les... du restaurant et que souvent c'est des neveux, nièces et des grands-parents, aussi, qui sont les propriétaires. Donc, aussi, il faut penser à ce groupe-là, qui sont habitués d'avoir aussi... que le restaurant, bien, c'est une affaire de famille.

M. Boulet : Parfait. Donc, si je résume, ça va pour le 14, le 17, le 10, mais une exception pour l'entreprise familiale, on ne tient pas compte des salariés à temps partiel dans le calcul du 10, et les liens de filiation élargie. En gros... Oui, Martin.

M. Vézina (Martin) : Et j'ajouterais une seule chose, l'exemption pour la période scolaire pour l'industrie du tourisme et de la restauration pour au moins que les jeunes de 12, 13 ans, puisqu'ils déposent leur candidature, actuellement, puissent travailler pendant l'été.

M. Boulet : On ne peut pas y aller par secteurs, Martin, il faut y aller par...

La Présidente (Mme D'Amours) : C'est tout le temps que nous avons. Je suis désolée. Merci beaucoup.

M. Boulet : OK. Merci beaucoup.

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

Mme Cadet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Merci beaucoup. Bonjour, puis on s'est déjà rencontrés, donc, merci d'avoir déposé ce mémoire. Ma première question pour vous, c'est — je n'ai pas été en mesure de valider cette donnée à l'intérieur de votre mémoire : Il y a combien de jeunes de moins de 14 ans qui sont à l'emploi dans le secteur de la restauration prévus en ce moment?

M. Vézina (Martin) : C'est, je vous dirais, le saint Graal à obtenir comme information, savoir le nombre d'employés de moins de 15 ans, puisque les données publiques arrêtent... commencent, plutôt, à 15 ans. On l'a vu, puis on demande les questionnements, puis, même à la CNESST, cette donnée-là, malheureusement, n'existe pas. Puis, nous, ce qu'on a fait dans un sondage interne, on a eu environ 245 répondants, ce qu'on a constaté par leurs réponses, c'est que le tiers employaient des jeunes de moins de 14 ans pour environ, je vous dirais, trois heures ou le deux point quelques heures par semaine pendant la période de fréquentation scolaire et ça pouvait aller jusqu'à une dizaine ou une douzaine d'heures pendant l'été.

On est très loin de la réalité, là, ce n'est pas... Comme on le dit, là, on fait des... ce sont des petites tâches qu'ils font, et ce n'est pas nécessairement, là, dans un but de dire : On va rouler à 40 heures-semaine pendant tout l'été. Ce qu'on veut, c'est de permettre à ces jeunes-là, notamment qui sont en région, hein, beaucoup sont en région rurale... Souvent, bien, c'est les parents d'untel, ils appellent l'exploitant et lui demandent : Ah! mon fils, il voudrait travailler un petit peu au restaurant puis... bien, ils signent le consentement, puis ils viennent faire quelques heures.

Donc, c'est à peu près ça, le portrait qu'on a. C'est beaucoup comme ça que ça a fonctionné. C'est sûr qu'on en a vu un peu plus dans le dernier temps, on ne se le cachera pas, mais pourquoi? Je vous le dis, il n'y a aucun exploitant qui recrute activement dans le bassin, là, ce n'est pas ça qu'on veut. Mais cependant on a des jeunes qui déposent leur candidature et, voyant le besoin qu'on a, bien, on se dit : On va voir, il pourrait peut-être nous donner quelques heures, puis ça va être formateur, de leur côté.

Mme Cadet : Vous avez un petit peu anticipé ma prochaine question parce que c'était aussi ça, c'est... c'est toujours... c'est le questionnement de savoir il y en a combien, maintenant, qui roulent à l'intérieur du système pour être en mesure de valider l'impact, mais c'est aussi de savoir, donc, avant. Donc, on sait, on est en contexte de pénurie de main-d'oeuvre, on est dans un contexte où c'est extrêmement difficile pour bien des petits commerçants qui ont à composer avec une tempête parfaite. On pourrait penser, donc, à d'autres éléments, la chaîne d'approvisionnement, l'inflation, puis en plus ils ont à composer avec la pénurie de main-d'oeuvre. Mais tout de même, donc, avant le contexte actuel, est-ce que... Tu sais, vous l'aviez mentionné un petit peu, là, vous dites : Bien, c'est sûr qu'il y en a un peu plus maintenant qu'avant. Ils ne font pas du recrutement actif, mais est-ce que vous êtes capables, quand même, tu sais, de faire une espèce de comparatif avec... une espèce d'avant/après, là?

M. Vézina (Martin) : Avant, on avait plus des données anecdotiques. On n'a pas fait des sondages en 2008 pour savoir si, vraiment, il y avait du recrutement dans ce bassin. Est-ce qu'il y en avait? Définitivement, il ne faut pas se leurrer. Ce qu'on voit souvent dans des restaurants de région, bien, c'étaient souvent des approches qui sont faites par le parent de l'enfant, qui viennent dire : Bien, mon jeune, il veut venir travailler quelques heures au restaurant, est-ce que c'est possible, est-ce que tu peux l'accommoder ou lui faire apprendre? Puis là il y a un cheminement qui se fait. Puis on a un exploitant comme... qui est membre de notre conseil d'administration à Charlevoix, il le fait depuis plusieurs années. Et ces jeunes-là, ils commencent, où ils font trois ou quatre heures à 13 ans, puis là, à 16 ans, ils en font un petit peu plus, puis ils suivent jusqu'à 17, 18 ans, là, où, au collégial, ils décident, là... ils quittent Charlevoix, ils s'en vont à Québec pour poursuivre des formations collégiales et universitaires vers une carrière qui leur sont gré. Donc, il y a un quand même un cheminement, et, dans ce cadre-là, il y a un encadrement. Il ne faut pas se leurrer, il y a un encadrement à faire avec ces jeunes-là. Puis, dans le projet de loi, il y a justement, au niveau de la santé et sécurité, toute l'analyse de risques puis le plan de prévention spécifique aux 16 ans, mais, déjà là, il y a des protections qui se sont ajoutées, là.

Mme Cadet : Bien, c'est ça, c'est... Tu sais, c'est sûr que, tu sais, on est en train de faire une analyse où est-ce qu'on se dit qu'on essaie de mettre une barre quelque part, puis, dès qu'on met une barre, c'est sûr qu'il y a... ça crée un certain impact. Moi, ce que j'essaie de comprendre dans notre échange ici, là, c'est de réaliser... Donc, demain matin, là, disons que le projet de loi, il est adopté tel quel, quelle sera la conséquence précise pour vos membres?

M. Vézina (Martin) : Bien, l'impact va être simple, on va le voir, là, 30 jours dès la sanction puisqu'on fait les cessations d'emploi des jeunes qui travaillent actuellement dans l'industrie. Mais, je vous dirais, la saison des casse-croûte, les restaurants, ou, je vous dirais, plus saisonniers en région, c'était un bassin qu'ils ont eu recours dans la dernière année. C'est sûr qu'ils vont avoir une certaine difficulté de recrutement. Est-ce qu'ils vont fermer? Non, mais, oui, il va y avoir des difficultés de recrutement. Et c'est vraiment un... je vous le dis, là, c'est vraiment un phénomène qui se vit plus en région qu'à Montréal. Le jeune, il cherche... tu sais, il n'y a pas autant d'activités, des fois, dans certaines régions. Avec le travail, bien, il va le faire quelques heures, puis ça lui permet d'apprendre, il est avec des amis, il développe aussi des compétences de savoir-vivre et de savoir-être, qui est aussi important pour la suite de sa vie, là.

Mme Cadet : Je vais avec votre deuxième recommandation, ici. Donc, vous souhaitez que l'article 2 du projet de loi soit modifié pour inclure une disposition permettant le travail des moins de 14 ans pendant la période estivale. Hier, bon, il y a un article médiatique qui est sorti, donc, qui parlait de la hausse des accidents de travail de 640 % entre 2017 et 2022 chez les moins de 14 ans, dont, donc, certains chiffres, là, qui semblent, donc, amalgamer l'industrie de la restauration et de l'hébergement ensemble. Mais comment est-ce que vous conjuguez cette recommandation-là avec le nombre de réclamations, la hausse du nombre de réclamations?

M. Vézina (Martin) : Bien, nous, on regarde... Il y a deux volets à... de réponse que je pourrais faire à la question. Un, bien, comme on l'a mentionné avec notre mutuelle de prévention, nous, effectivement, on a... En 2022, dans le groupe de 0 à 16 ans, nous avons eu 11 réclamations d'accidents de travail; en 2021, il y en avait 20. Pour vous donner un peu plus de perspective, en 2017 puis en 2018, en 2017, on avait 15 réclamations, puis en 2018 on en avait 13. Donc, avec 11 en 2022, on était quand même 11 mois en opération, là, on n'a pas été fermés beaucoup, là, en 2022, et donc on a pu rouler, on peut se baser là-dessus.

Autre chose, puis je remercie, d'ailleurs, le ministre, là, de faire un peu de promotion de notre mutuelle, c'est très apprécié, mais on fait aussi des activités de prévention pour l'ensemble du secteur et aussi les gens qui ne sont pas membres de l'ARQ. On a des guides d'aide à la tâche que nous donnons aux employeurs, on a développé plein d'outils, soit les planchers glissants, la manipulation de couteaux, la manipulation des torpilles. Nous en faisons à chaque année. Et, s'il faut, on va le développer, puis on l'a mis dans notre réflexion... à développer des outils propres aux jeunes de moins de 16 ans. Puis ça porte fruit, nos outils de prévention, puisque le taux de classification de notre secteur, il est en baisse depuis plusieurs années parce que la gravité et les fréquences d'accidents de travail ont baissé.

Mme Cadet : Ça fait combien de temps que ça existe comme outil?

M. Vézina (Martin) : Ah! ça fait plusieurs années. Oh! plus de 10 ans qu'on a... Je vous dirais, les mutuelles, on l'a... dans les années 90 qu'on l'a développé.

M. Boulet : ...

Mme Tremblay (Dominique) : Et, la gamme des outils, je vous dirais, ça fait 16 ans que je suis à l'ARQ, puis, depuis que je suis là, on a toujours développé des outils au niveau santé et sécurité du travail de toutes sortes au fur et à mesure, là, donc...

M. Philippin (Hugues) : Mais il y a d'autres mutuelles, aussi, qui existent. Là, je pense que la plupart des restaurateurs se regroupent dans des mutuelles, même s'ils ne sont pas avec l'ARQ, parce que c'est intéressant pour eux aussi, là.

Alors, pour faire partie de la mutuelle, il faut aussi qu'il y ait des performances intéressantes au niveau des... de l'accident de travail, etc., oui, mais il faut... Peut-être qu'on pourrait plus privilégier une approche par tâches plutôt que par secteurs. En fait, au lieu de dire : la restauration comme un ensemble, ce n'est pas à la portée des jeunes, plutôt les tâches qu'ils pourraient faire en restauration qui seraient plus à revoir.

Mme Cadet : Écoutez, ma prochaine question... bien sûr, j'y vais recommandation par recommandation, donc là, donc, on entre dans la question des entreprises familiales. Donc, juste pour confirmer... Parce qu'évidemment j'avais la même question au niveau des employés à temps complet, là. C'est sûr que, tu sais, évidemment, vous l'avez constaté, vous n'êtes pas le premier groupe à nous parler de ces réalités-là. Puis la transformation en équivalents à temps complet, donc, c'est une proposition. Donc, pour vous, combien d'équivalents à temps complet seraient... constitueraient le chiffre magique? Est-ce que ce serait, donc, 10? Parce que vous avez donné votre exemple tout à l'heure, semble-t-il que vous êtes le témoin parfait, là, donc...

• (16 h 30) •

M. Philippin (Hugues) : ...c'est de... c'est ne pas avoir cette limitation-là. Mais évidemment, donc, s'il faut en choisir une...

Mme Cadet : Mais advenant le cas où qu'il y en avait une, est-ce que c'est... C'est sûr qu'ici la... toute la question, donc, de l'encadrement parental, donc, je pense que c'est la raison pour laquelle, donc, il y a une certaine limitation qui est proposée. Donc, s'il y en a une, limite, donc, à quoi ça ressemblerait?

M. Vézina (Martin) : ...

M. Philippin (Hugues) : Excuse. L'encadrement parental, on parle toujours du propriétaire ou quelqu'un de très haut placé, mais il y a des chefs exécutifs, il y a des gens... ils pourraient travailler avec leurs enfants ou leurs jeunes, donc ils sont aussi parties prenantes dans la réussite de l'entreprise. C'est souvent des grosses familles, alors il y a un encadrement, quand même, d'un adulte avec un lien de filiation. Donc, c'est pour ça que l'aspect familial, ça devrait être un peu plus élargi, comme façon de voir ça dans ce milieu-ci.

Mme Cadet : Puis, donc, bien, juste pour revenir sur le niveau d'ETC, oui...

M. Vézina (Martin) : Pour votre question, je vous dirais, on pourrait aller avec des heures... peut-être des équivalents, compter un certain nombre... On voit que, dans d'autres législations, la norme a été fixée à 25, là, que ce soit la Charte de la langue française ou ce qui a été... ou 20, qui a été la Loi modernisant le régime de santé et sécurité au travail, là, mais il faudrait aller... mais, on répète, l'équivalent temps complet est nécessaire et essentiel puisqu'on va limiter grandement plusieurs entreprises qui ne se qualifieront pas à la disposition d'entreprise familiale.

Mme Cadet : Merci. Puis, encore une fois, ici, si la disposition était adoptée telle quelle, donc, «qui compte moins de 10 salariés», donc, combien de vos membres seraient touchés? Est-ce qu'on sait... Donc, la grande majorité, là, des entreprises, des PME québécoises sont des très petites, très petites entreprises. On nous a parlé du secteur des... donc, des épiceries, là, par exemple. Donc, dans le vôtre, là, est-ce que vous avez une certaine idée, là, de...

M. Vézina (Martin) : Je dirais, là, ce serait un très fort pourcentage. Sans vous dire un chiffre, un restaurant qui a 10 employés seulement, là, à temps plein, là, je veux dire, deux cuisiniers, deux commis débarrasseurs, ce n'est pas beaucoup, là, ça fait que, là, on parle de cantines sur le bord de la route puis de petits casse-croûte qui... peut-être, encore là, là, qui roulent à moins de 10, là.

M. Philippin (Hugues) : La restauration, c'est une industrie qui embauche beaucoup, a besoin de beaucoup de main-d'oeuvre humaine. On n'est pas très automatisés, il y a des choses qu'on ne peut pas tellement faire encore. Alors, c'est pour ça que c'est «labor intensive», si on me permet l'expression, comme secteur d'activité.

Mme Cadet : Merci. Puis, dans votre mémoire, vous nous parlez de différents exemples, donc, notamment, donc, au Manitoba, où l'âge... bon, l'âge légal est 13 ans, puis qu'entre 13 et 16 ans, donc, il y a différentes tâches, puis vous nous parlez du certificat de préparation au travail. Donc, est-ce que vous voulez élaborer un petit peu sur ce modèle-là, voir comment est-ce que vous, vous le verriez en application, ce certificat-là, ici?

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

M. Vézina (Martin) : Ça pourrait être réfléchi, puis c'est peut-être un cours en ligne, là, mais là on n'était pas nécessairement là dans nos revendications.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous trois. Bienvenue. Je me rappelle de la belle bataille que nous avons fait il y a deux ans sur la livraison de l'alcool, en décembre 2020, in extremis, qu'on avait réussi à avoir ce projet de loi là. Voilà, bien content de cette victoire-là.

J'essaie de bien comprendre... Je comprends votre objectif, puis il est valable. J'essaie de comprendre le portrait de la situation actuelle ou de la crainte. J'irais trop loin si je disais qu'il y a des entreprises ou des restaurants qui ont un modèle d'affaires qui repose sur la main-d'oeuvre de 12, 13 ans, là. Ça, j'exagérerais beaucoup, j'imagine, en disant ça. Donc, vous l'avez dit tantôt, il n'y a pas de restaurant qui va fermer à la suite de ce projet de loi là, c'est plus un défi, peut-être, de main-d'oeuvre d'appoint. J'essaie de trouver elle est où, la ligne, exactement, sur le défi que ça va représenter pour vous.

M. Vézina (Martin) : Je vous dirais, là, juste... se base sur notre sondage. On revient... Un tiers des répondants ont indiqué employer des jeunes de moins de 14 ans. Quand on parle qu'ils font des petites tâches, pas beaucoup d'heures, tout ça, bien, ça permet des fois... juste à faire le trois heures, peut-être un peu de plonge, d'éplucher les carottes, de faire peut-être quelques coupes simples, ça permet de faire une mise en place qui permet de maintenir un quart de travail pour l'ensemble du personnel, parce qu'on roule à un certain... à effectifs réduits. Donc, des fois, juste le jeune qui fait quelques heures comme ça, bien, ça permet de maintenir ce quart d'exploitation là. La conséquence de... ce qu'on va voir, c'est peut-être encore limiter davantage nos heures d'exploitation. On roule actuellement, je vous dirais, comme industrie, à quatre jours-semaine. On est plus dans le mode sept jours-semaine à cause de la pénurie de main-d'oeuvre, et là ce que ça veut dire, bien, le mercredi soir, pendant l'été, bien là, peut-être je voulais agrandir mes heures d'ouverture cet été, puis là j'avais peut-être un ou deux jeunes qui vont me donner un petit 10 heures d'appoint, mais je ne l'aurai plus.

Mme Tremblay (Dominique) : Il faut penser qu'on pousse beaucoup le tourisme puis les gens à rester au Québec, dépenser leur argent au Québec, aller en région, mais on les a vus, les échos, dans le passé, là, dans les médias,

que les gens allaient en région, avaient des fois de la difficulté à trouver facilement... bien, pas trouver à manger, mais, je veux dire, tu sais, les files d'attente étaient longues, donc, parce que le service est plus difficile, il y a moins de personnel, et tout ça. Il faut être conséquents aussi qu'à un moment donné ça peut avoir des conséquences là-dessus, au niveau du tourisme, et de la satisfaction, et de la prestation... Tu sais, c'est des... manger, c'est un besoin de base, là. Donc, souvent, c'est des petites heures, c'est de l'aide qui est très importante, pour les restaurateurs, de ces jeunes-là, là.

M. Leduc : Tout à fait, parce qu'on a un défi, nous, comme législateurs, c'est... Tu sais, toutes sortes de groupes sont venus et viendront aussi demain proposer une forme d'exemption pour leurs secteurs respectifs, que ce soient les petits fruits, que ce soit la restauration, le commerce de détail, puis nous, on dit : Bon, on met un âge minimal à 14 ans. Puis, à mesure qu'on fait des exceptions, on creuse des trous dans le fromage, puis à la fin il n'en restera plus bien, bien. Ça fait que vous comprenez un peu notre position, où ça rend la chose délicate.

J'aimerais ça vous entendre, avec le temps qui reste... Une minute, Mme la Présidente? Il y a des gens qui ont proposé de faire une espèce de taxe spéciale pour pallier le fait qu'on ne demande pas à l'employeur de payer du RRQ lorsqu'il emploie un mineur de 18 ans et moins. Est-ce que c'est quelque chose qui vous allume une objection, un appui?

M. Vézina (Martin) : Ça n'a pas été quelque chose qu'on a réfléchi. C'est sûr que, quand vous me parlez de taxation additionnelle et de frais additionnels, c'est rare que je vais répondre avec un sourire et oui. Ça fait que non.

M. Leduc : Le fait qu'il n'y ait pas de taxation, il n'y a pas de contribution RRQ pour les jeunes de 18 ans, est-ce que vous, vous avez une explication par rapport à ce fait-là?

M. Vézina (Martin) : Bien, nous, ça... je pense, ça vient avec la réflexion qui a été faite à l'époque de l'établissement de la RRQ, là, mais, nous, ça n'a pas été une réflexion qu'on a eue, là, à savoir, là, est-ce qu'on devrait faire cotiser ces jeunes-là ou pas, là.

M. Leduc : OK. Merci beaucoup.

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

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

(Suspension de la séance à 16 h 37)

(Reprise à 16 h 42)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à L'Union des producteurs agricoles. 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.

Union des producteurs agricoles (UPA)

M. Caron (Martin) : Bien, merci bien, Mme la Présidente. M. le ministre, MM. les députés, merci de nous accueillir aujourd'hui. Mon nom est Martin Caron, je suis président général de L'Union des producteurs agricoles, mais, avant toute chose, je suis producteur laitier et céréalier à Louiseville, en Mauricie. Je suis accompagné avec le DG, le directeur général de l'UPA, Charles-Félix Ross.

L'Union des producteurs agricoles remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'occasion de présenter les commentaires et recommandations du secteur agricole relatifs au projet de loi n° 19. Rappelons tout d'abord que la santé et la sécurité au travail est une préoccupation de toujours pour les productrices et producteurs du Québec.

L'UPA, qui travaille d'ailleurs depuis plusieurs décennies en partenariat avec la CNESST, a mis sur pied un service de santé et sécurité du travail, a créé une mutuelle de prévention, propose plusieurs webinaires sur la prévention et le développement de projets Prévention agricole + pour mieux informer et appuyer les entreprises agricoles.

Plus récemment, l'UPA a mis en place une table de concertation en santé, sécurité et mieux-être en agriculture qui réunit les représentants du secteur agricole, de la santé au travail, de la CNESST, du monde du travail, des fournisseurs de machinerie, des organismes de financement et du ministère de l'Agriculture. Le projet de loi n° 19 interpelle donc tout particulièrement notre organisation et ses membres.

Comme le précise notre brochure sur la sécurité des enfants à la ferme produite en 2021 en collaboration avec la CNESST, sur la ferme, il arrive fréquemment que les enfants et les adolescents participent aux tâches. Cette activité doit être réalisée de façon sécuritaire. L'UPA organise aussi des Sécurijours à l'intention des enfants du milieu rural. Ces activités ont pour but d'inculquer aux jeunes et aux moins jeunes des notions de sécurité à la ferme.

Le travail à la ferme à partir d'un jeune âge est, en effet, fréquent, l'implication de tous les membres de la famille s'inscrivant dans un environnement qui s'apparente autant à une entreprise qu'à un milieu de vie. Cette réalité organique entre les occupations professionnelles et la vie de famille est au coeur d'une très vaste majorité d'entreprises

agricoles au Québec. C'est pourquoi la santé et la sécurité est depuis toujours une préoccupation constante et c'est aussi pourquoi l'UPA accueille positivement le projet de loi n° 19, tant au chapitre de l'exception prévue que du maximum d'heures de travail en période scolaire.

Comme le prévoit l'article 13, l'interdiction de faire travailler un enfant en deçà de l'âge de 14 ans ne s'applique pas, et je cite, «à l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale qui compte moins de 10 salariés s'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou d'une société, l'enfant d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes». Signalons, à cet égard, que, selon Statistique Canada, 94,2 % des entreprises agricoles au Québec sont des entreprises familiales. Ajoutons que 10 175 exploitations agricoles, au Québec, sur plus de 29 000 emploient 67 468 travailleuses et travailleurs, ce qui donne une moyenne d'environ six employés par entreprise. La combinaison de ces deux situations fait en sorte que l'exception prévue au projet de loi, c'est-à-dire des entreprises familiales qui comptent moins de 10 employés, couvre de facto la quasi-totalité des entreprises agricoles concernées.

L'UPA croit toutefois que le projet de loi n° 19 fait abstraction d'une grande réalité dans le secteur agricole, c'est-à-dire le recours fréquent aux enfants du voisinage, plus particulièrement pendant la saison estivale. Pensons notamment aux producteurs maraîchers qui embauchent chaque été des jeunes dans leur coin de campagne pour récolter des fraises, des framboises ou des bleuets ou encore pour donner un coup de main aux kiosques lors de situations... s'y prêtent. Cette situation convient à toutes les personnes concernées : une main-d'oeuvre d'appoint pour les producteurs, productrices, un gagne-pain pour les jeunes et un endroit convivial et sécuritaire pour des parents qui n'ont pas les moyens de s'inscrire... d'inscrire leur enfant à un camp de jour ou qui n'en ont pas accès. C'est pourquoi l'UPA souhaite qu'une exception pour couvrir ces cas bien particuliers soit ajoutée au Règlement sur les normes du travail. L'article 13 du projet de loi modifie d'ailleurs ce règlement pour prévoir sept exceptions à l'interdiction pour un employeur de faire effectuer des travaux à un enfant de moins de 14 ans. Parmi ces exceptions, on retrouve notamment les enfants qui travaillent à titre de créateur ou d'interprète dans un domaine de production artistique, le livreur de journaux et les enfants qui travaillent dans une entreprise familiale qui compte moins de 10 salariés, pour autant qu'ils soient l'enfant de l'employeur. Il s'agirait d'ajouter à cette exception l'enfant qui participe, dans une exploitation agricole, au travail du sol ou de la terre en vue de la production de végétaux, ou d'élevage d'animaux, ou de la vente ou de la livraison du produit cultivé.

Par ailleurs, comme c'est le cas pour les autres exceptions que le législateur a prévues, lorsqu'un employeur veut faire travailler un tel enfant, il devra obtenir le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci au moyen d'un formulaire établi par la CNESST, lequel doit faire mention des principales tâches, du nombre maximal d'heures de travail par semaine et des périodes de disponibilité de l'enfant. Cet enfant devrait aussi avoir en tout temps... être sous la supervision d'une personne de 18 ans et plus.

De même, en vertu de l'article 3 du projet de loi, l'interdiction pour un employeur de faire effectuer par un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire plus de 17 heures de travail par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi, sauf pendant les périodes de plus de sept jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant, s'applique en tout temps.

La participation des enfants du coin... de ce type de travail agricole est très largement répandue et fait consensus dans le milieu agricole. Cette première expérience de travail crée un lien de proximité avec l'agriculture qui génère des retombées positives pour tous. Il s'agit d'un lien concret avec le travail nécessaire... la responsabilité requise pour nourrir nos citoyens et citoyennes. Or, dans la forme actuelle, le projet de loi n° 19 ne prend pas en considération cet élément essentiel de la vie rurale. L'exemption proposée s'inscrit dans la lignée de celles qui sont déjà prévues. Merci.

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.

• (16 h 50) •

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. D'abord, merci, M. Caron, M. Ross, de votre présence et de votre contribution à nos consultations particulières pour un projet de loi... Puis j'apprécie beaucoup, Martin, que vous exprimiez votre adhésion avec les objectifs, c'est-à-dire d'assurer la sécurité des jeunes tant au plan physique que psychologique puis de permettre leur réussite éducative, hein? On le sait, dans tous les secteurs d'activité, je pense que le parcours académique, c'est ce qui va permettre au Québec de prospérer et d'avoir un avenir qui est intéressant. D'ailleurs, Martin, je souligne que vous êtes de la Mauricie, vous l'avez mentionné, de Louiseville, et il y a une soirée pour les gens des terres et saveurs, je pense, demain, à Trois-Rivières.

M. Caron (Martin) : On devrait se revoir là.

M. Boulet : Je serai présent, mais vous allez être là, Martin?

M. Caron (Martin) : Oui.

M. Boulet : OK. Donc, on va se revoir là, mais les consultations vont être finies à ce moment-là.

Des voix : ...

M. Boulet : Oui, oui. Vous attendez beaucoup de monde, hein, je crois, quelques centaines, hein? Bien, Martin, plus sérieusement, on est tous unanimes à reconnaître l'importance des producteurs et du secteur agricole pour l'économie du Québec. Puis je n'entrerai pas dans la valeur du PIB, mais les personnes qui sont dans ce secteur-là, souvent primaire... il est bénéfique pour le Québec, puis c'est ce qui contribue à assurer notre... une alimentation qui est saine, puis, à bien des égards, c'est un secteur qui comprend la réalité de la transition énergétique puis l'intégration des nouvelles technologies.

Et j'adore aussi la franchise de votre présentation, quand vous dites que l'entreprise familiale, c'est 94 %, puis que, si vous tenez compte de la globalité, du nombre total des travailleurs, travailleuses, c'est une moyenne de six. Donc, l'exception, telle qu'elle est, elle couvre à peu près 94 % des entreprises agricoles. En même temps, donc, vous comprenez que vous êtes protégés par cette exception-là, par le 17 et le 10 heures. Vous êtes aussi d'accord, donc, durant l'année, où l'élève doit aller à l'école, on respecte, mais il peut travailler pendant l'été, la même affaire, sans qu'il y ait les balises de 17 et 10 heures.

Je pense que votre élément central, là, puis c'est peut-être ce qui va raccourcir nos discussions, c'est... vous dites : Ça devrait... l'aspect filiation devrait être élargi, mais surtout vous réferez aux voisins. Comment vous définiriez ça, les voisins? Puis j'aimerais ça, Martin, vous permettre de donner des explications additionnelles, un, sur la filiation puis, deux, le voisinage.

M. Caron (Martin) : Oui. Bien souvent, les fermes, elles sont bien connues dans la communauté directement puis dans nos côtés ruraux, ça fait que des gens... Puis je voulais vous adresser ce message-là plus à la fin, mais je vais le faire au tout début. Moi, je suis producteur agricole, chez nous, là, puis, depuis que je suis en place, là, à chaque année, j'ai des jeunes en bas de 14 ans qui viennent s'offrir chez nous — et les parents nous connaissent, il y a un lien — à chaque année.

Ça fait que c'est juste vous dire que, quand on demande cette exemption-là, on ne la demande pas juste pour nous, les producteurs, mais on la demande parce que ces jeunes-là, eux autres, ils veulent contribuer puis ne pas faire beaucoup d'heures, faire juste quelques heures puis avoir un petit salaire d'appoint. Ça fait que c'est quelque chose qu'on voit, c'est que, bien souvent, ces gens-là, bien, voient la ferme, ils savent qu'on a des légumes à ramasser, des petits fruits, des petits travaux qui sont là, d'entretien, puis que nous autres, on est là, puis, naturellement, c'est un milieu de... professionnel, de travail, mais c'est un milieu, aussi, de vie, côté familial. Ça fait que nous, on est beaucoup interpellés. Ça fait que c'est ces gens-là du voisinage qui viennent s'offrir, puis c'est les parents qui viennent, entre autres, puis qui sont en lien, là...

M. Boulet : Bien, vous comprenez, Martin, puis je pense qu'on est sur la même longueur d'onde, on réfère à la notion d'entreprise familiale parce qu'on croit à l'entrepreneuriat au sein des familles. C'est une entreprise qui constitue la prolongation de la vie familiale, là, tu sais, puis on a une assurance quand même élevée que les parents vont s'occuper des enfants.

Puis vous voyez qu'il y a un paragraphe à la fin qui dit que ça prend aussi la supervision d'une personne de 18 ans et plus. Mais c'est sûr que, si on élargit, on s'éloigne de cet... de ce contrôle-là un peu plus direct des parents, parce que ça, c'est un élément, pour moi... pour le voisinage, là, je pense que c'est difficile à définir, d'une part, puis pas facile à appliquer pour la CNESST, c'est qui qui est voisin puis c'est qui... puis l'enfant du voisin, là, ça peut être bien des choses.

Puis ce qui me préoccupe aussi, Martin, c'est qu'on dit : La cueillette des petits fruits, là, les fraises, les framboises, notamment, mais vous savez que c'est un travail qui est payé au kilo, tu sais, c'est... je ne sais pas si on appelle ça de la même manière, là, mais tu es payé tant de cents par casseau. Ça fait que c'est sûr qu'il y a des enfants qui sont là, qui sont présents, ou des... je dis «des enfants» ou «des jeunes», là, vous avez vu que j'utilise les deux termes, là, mais de 11 ans, 12 ans, 13 ans, qui... il faut qu'ils... s'ils veulent être payés, il faut qu'ils travaillent. Ça fait que c'est ces deux volets-là, là, voisinage puis le risque, aussi, associé à ça, là.

M. Caron (Martin) : Bien, je veux tous vous rassurer par rapport à ça. L'élément, M. le ministre, que vous amenez, c'est d'être payé au rendement. Je fais juste vous dire... de payer au rendement, ça ne fonctionne plus, là. Quand on veut avoir ces jeunes-là, il faut être beaucoup plus loin, entre autres, que ça. Ça fait que ça, c'est un des éléments, entre autres, qu'on voit.

M. Boulet : Donc, on va au-delà de la Loi sur les normes du travail? Est-ce que tout le monde...

M. Caron (Martin) : On va au-delà parce que les gens, les producteurs et productrices, qui veulent que ce soit gagnant-gagnant pour les deux parties, les jeunes qui viennent et pour les productrices, producteurs, bien, ils vont au-delà du rendement parce que, vous comprenez, c'est le premier emploi, on ne peut pas exiger un rendement, ils commencent à travailler.

M. Boulet : En même temps, Martin, oui.

M. Caron (Martin) : Ça fait que ça, c'est un échange, en même temps, de part et d'autre, de ce côté-là. Puis, M. le ministre, je veux revenir... le côté sécurité. Vous le savez, d'ailleurs, que j'ai croisé Mme Oudar, qu'on a travaillé fortement avec la CNESST. Ce n'est pas pour rien, là, quand on a mis le guide en 2021, là, parce qu'on voulait

s'assurer, ce guide-là, au niveau des enfants... puis ce guide-là, je ne sais pas si vous avez eu la chance d'aller le voir, là, mais les initiales de ça, là, c'est JETEM, J-E-T-E-M, puis chaque lettre correspond, entre autres, à un élément assez essentiel : le J, c'est le jugement, prendre un jugement par rapport aux parents qui décident, et versus le producteur; le E, bien, c'est la question de l'enfant, évaluer l'enfant, parce que, peu importe, par rapport à l'âge, est-ce qu'il est capable... est-ce qu'il est bien conscient par rapport au travail qu'il a à faire; le T, c'est les tâches, entre autres, les tâches qu'il doit faire puis de quelle façon qu'on peut gérer ça; le E, c'est l'environnement, en voulant dire : les travaux, où est-ce qu'ils sont faits, c'est au niveau de l'environnement; puis le M, bien, c'est le matériel, c'est de s'assurer du matériel, c'est-à-dire des gants, des choses... où l'équipement soit bien approprié aux jeunes. Je fais juste vous dire qu'on est rendu à un autre niveau, puis, si vous allez voir ça, là, pour la sécurité, là, je pense que, par rapport à d'autres secteurs, on est pas mal sur la coche.

M. Boulet : Ah! puis je le dis, puis vous...

M. Caron (Martin) : Je ne suis peut-être pas le père, comme vous avez mentionné, parfait, tantôt, là, mais, en sécurité, je m'en viens bien, M. le ministre.

M. Boulet : Vous êtes le partenaire parfait, Martin.

M. Caron (Martin) : Bon, merci.

M. Boulet : Bien, Martin, oui, vous faites beaucoup d'activités de concertation avec la CNESST, puis ce que vous appelez les Sécurijours, là, tu sais, vous faites beaucoup de sensibilisation. Le step additionnel, ce serait de s'assurer que les producteurs soient tous inscrits à la CNESST parce que, là, le pourcentage n'est pas encore suffisamment élevé pour être indemnisé en cas de détresse, ou d'accident, ou... Oui, allez-y, Martin.

M. Caron (Martin) : Bien, je m'en allais rajouter deux éléments. On fait présentement des formations, des webinaires. Moi, ça ne me dérange pas qu'on mette en place un webinaire par rapport... au niveau des enfants, pour ceux... puis spécialisé, vraiment, par rapport à cet élément-là, si vous engagez des jeunes de moins de 14 ans, qu'on fasse un webinaire pour former... Puis je sais que M. Martel, au niveau de la région Centre-du-Québec, entre autres, il voit les gens puis les jeunes qui travaillent, mais il faut amener ça. Ça, c'est de un.

Et, de deux, là, les Sécurijours, parce que je ne suis pas sûr que tout le monde sont bien au courant de ça, Sylvie... Mme la Présidente, sûrement, est au courant de ça, mais les Sécurijours, c'est des choses qu'on travaille à partir de sept ans, que les producteurs agricoles, sur leur bras, vont directement dans les écoles pour informer sur la santé et la sécurité des jeunes s'ils viennent qu'à aller sur les fermes ou s'ils voient passer des tracteurs, des machineries, etc., là. Je vous dis, moi, mes gens sont mobilisés parce qu'ils savent que ces gens-là, avec tout l'enjeu de la pénurie... bien, nous, santé et sécurité, c'est la base, puis, je vais vous le dire, on en a trop vu, d'accidents, puis on veut que ça arrête, puis c'est pour ça qu'on est impliqués fortement là-dedans.

• (17 heures) •

M. Boulet : Préoccupation constante, c'est ce que vous avez mentionné, Martin, puis vous méritez d'être louangés pour cette priorité-là. Tu sais, je reviens, là, puis je suis content, vraiment content de réaliser que 94 % des producteurs agricoles bénéficient de notre exception qui est déjà dans la loi, puis ceux qui sont formés en société ou en compagnie, bien, c'est la même affaire, là, l'enfant du propriétaire, ou de l'administrateur, ou du sociétaire puis l'enfant du conjoint est aussi protégé.

Je veux juste rappeler... Tu sais, encore une fois, là, c'est le voisinage qui me préoccupe tout le temps, comment le définir puis comment le délimiter. Puis, Martin, vous avez raison que, pour attirer des jeunes, tu paies plus qu'au kilo, qu'au rendement. Mais c'est comme le salaire minimum, tu sais, il y en a beaucoup, avec la pénurie de main-d'oeuvre, qui me disent : Jean, le 14,25 \$, qui va aller à 15,25 \$ le 1er mai, la plupart des employeurs vont au-delà de ça, mais il y en a encore beaucoup... il y en a... tu sais, quand on a... j'ai fait notre analyse d'impact pour passer de 14,25 \$ à 15,25 \$, on réalisait qu'il y avait, quoi, 302 000 travailleurs au Québec qui étaient au salaire minimum. Ça fait que présumons qu'il y a des producteurs agricoles aussi qui paient au rendement encore, ça fait qu'il faut se protéger de ça. Puis c'est un des objectifs, là, de la notion d'entreprise familiale. Quand tu es parent, tu le sais, quand tu es parent, tu as un impératif de t'occuper de la sécurité de ton enfant ou de ton jeune puis de son parcours académique. C'est là, là, qu'il y a la zone grise.

M. Caron (Martin) : Il y a peut-être deux éléments, M. le ministre puis Mmes, MM. les députés, puis je vais commencer, puis je vais laisser aller Charles. Juste vous mentionner quelque chose, là. Quand on parle de ruralité, là, ça, nos jeunes qui viennent travailler, là, bien souvent, là, quand c'est le matin, là, ils restent à dîner avec nous autres, là. Ne voyez pas ça comme on engage du monde, salarial, puis... tu sais, là, il y a un esprit famille, là. Puis chez nous, là, puis je regarde tous les autres producteurs et productrices, c'est la même affaire, pour nous autres, c'est familial. Les enfants qui viennent, là, c'est comme si c'étaient nos enfants, là, tu sais, là, on ne voit pas ça comme de la main-d'oeuvre puis... tu sais, c'est vraiment autre chose, on est vraiment ailleurs, là, du côté agricole puis du côté rural. Mais je vais laisser Charles, en lien peut-être avec vos autres questions.

M. Ross (Charles-Félix) : En fait, nous, on ne veut pas que vous définissiez, dans le projet de loi ou dans la loi, le voisinage, là. En fait, ce qu'on vous demande, carrément, c'est... vous avez sept exceptions, c'est d'en ajouter une

de plus, qui est les enfants qui travaillent sur les entreprises agricoles, c'est la seule chose qu'on vous demande, avec les mêmes conditions qui sont exigées, là, aux autres... aux autres exceptions, c'est-à-dire que ça prend l'autorité... ça prend une acceptation du parent pour permettre à l'enfant de travailler sur l'entreprise agricole, ça prend une description des tâches. Donc, tout ce qui est prévu dans la loi par rapport aux sept exceptions, ça s'appliquerait également au secteur agricole. Donc, à partir de ce moment-là, il y a une... Oui, Martin, effectivement, c'est une famille pour les producteurs agricoles, les jeunes qui viennent travailler sur la ferme, mais en plus d'être une famille, c'est encadré, c'est encadré par la loi. C'est votre loi, là, que vous proposez, là, à l'Assemblée nationale.

M. Boulet : Mais, Charles-Félix, ce serait donner un avantage ou un privilège au secteur agricole que de dire : Le secteur agricole est exclu. Ce qui n'est pas à risque pour un jeune en bas de 14 ans, c'est une tâche, c'est une fonction. On ne peut pas dire... Parce que ça a été demandé par la restauration, puis j'ai donné la même explication, on ne peut pas dire : Tout ce secteur-là est exclu. On sait que, dans le secteur de la restauration, il y a quand même beaucoup... On a vu que le groupe précédent est protégé par une mutuelle de prévention, mais c'est là qu'il y a le plus d'accidents de travail, puis dans le commerce de détail. Ça fait qu'il faut vraiment... Et c'est là... Je pense qu'on est presque au même endroit, là, avec le concept puis la philosophie familiale, là, dont vous faites état.

Notre exception, on le discutera, là, en commission parlementaire, comment ça peut être précisé, là, mais c'est beaucoup plus une activité ou une fonction qui est un prolongement de la vie familiale et qui a un risque faible. Ça fait que c'est sûr... En tout cas, moi, ce n'est pas mon approche, là, puis... Et on ne peut pas exclure un secteur, parce que, là, on vient diluer le principe qui veut qu'en bas de 14 ans... L'âge minimal d'admission à l'emploi, c'est 14 ans. En bas de ça, il faut vraiment que ce soit exceptionnel. Donc, c'est plus mon commentaire, là, mais je pense que, sur le fond, on se comprend bien.

M. Caron (Martin) : Bien, M. le ministre, tu sais, là, ça, vous dites : Bien, c'est un avantage, là. Moi, je ne vois pas ça comme un avantage. Dans nos... Tu sais, là, combien parmi vous, là, n'ont pas travaillé sur une ferme quand ils étaient jeunes, là, ou qui n'ont pas assisté, là? Puis on recule ça, là, puis là je vous vois faire des balles de foin, comme M. Martel m'avait dit, tu sais, c'est culturel, c'est comme ça, là. Ça fait que moi, je ne le vois pas comme un avantage, je le vois comme une reconnaissance.

Puis vous le savez tous, là, il y a des temps, là, ça, cueillir fraises et framboises, on fait ça dans des heures bien précises, là. Ce n'est pas toute la journée, là, c'est deux heures le matin, puis il faut faire ça avant que le soleil soit là, puis c'est des groupes de jeunes qui arrivent, qui travaillent leurs deux heures, puis que ça se fait là, là. Si on enlève ce droit-là, je vous le dis, là, on va fermer des entreprises, là. Puis il y a eu des messages, au niveau de Radio-Canada, qui ont dit : Écoutez, si je n'ai pas ça... Puis c'est des temps donnés, ça fait que...

M. Boulet : Non, mais, Martin, je veux juste préciser, on est nez à nez, là, notre exception couvre, protège 94 %...

La Présidente (Mme D'Amours) : Le temps est terminé, je suis désolée.

M. Boulet : Ah! merci. Merci beaucoup à vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Donc, je donne la parole à la députée de Bourassa-Sauvé.

Mme Cadet : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Bonjour, enchantée. Merci beaucoup pour votre exposé puis pour la période d'échange précédente, qu'on vient d'écouter, avec M. le ministre. Là, je comprends qu'on est invités à l'activité de jeudi soir, c'est bien ça?

M. Caron (Martin) : Oui, absolument, tout le monde.

M. Boulet : ...

Mme Cadet : Exactement, exactement. Moi, ça ve me faire plaisir, j'adore la Mauricie. Ensuite, merci aussi, donc, de nous avoir exposé tout ce que vous faites en matière de prévention, de santé et sécurité, de nous présenter un peu votre mutuelle de prévention, là. J'ai pris un peu connaissance de votre guide JETEM, qui est très bien fait, en passant.

Donc, au niveau, donc, de... évidemment, donc, du recours à l'exception que vous demandez, bien, d'une part, je veux juste faire un aparté là-dessus, je trouve ça intéressant que vous avez des données extrêmement précises sur votre clientèle, parce que je pense que, depuis deux jours, donc, plusieurs personnes ont déploré l'absence de données probantes, et ça a été très difficile d'en recevoir. Donc, ici, on en a une, donnée probante.

Donc, j'irais, dans ma première question, aussi... d'aller chercher, donc, le terme du «voisinage». Donc, j'entendais, avec le ministre, que, bon, c'est... tu sais, peut-être que ça, c'est un peu difficile à définir. Puis, bon, je comprends que vous demandez... plus large. Mais donc, en commençant, ici, donc, quel autre terme on pourrait utiliser? Si ce n'est pas les enfants du voisinage, donc, comment est-ce qu'on pourrait... tu sais, quel vocable pourrait décrire un peu plus votre réalité?

M. Caron (Martin) : Moi, je vous dirais que je fais attention qu'on essaie de mettre une balise, parce qu'on pourrait dire : Ah! bien, dans un rayon de tant de kilomètres. Mais en même temps, dans la vraie vie, là, quand les jeunes

viennent pour un deux heures, là, ils ne viennent pas de 50 kilomètres, là, tu sais, en voulant dire... parce que c'est les parents qui les ont amenés puis qui... Je veux dire, déjà là, là, par rapport à les ouvrages qui sont faits ou le travail qui est fait, tu sais, là, ça demande, déjà là, une proximité, là, tu sais. Je regarde mon entreprise, je regarde mes producteurs maraîchers qui sont proches, puis j'ai des producteurs de fraises, framboises, c'est des jeunes qui sont proches, qui sont là. Le rayon n'est pas beaucoup élevé, là, parce que les parents viennent les mener puis ils viennent les rechercher, dans bien des cas, ou sinon, s'ils sont en vélo, à l'occasion, bien, c'est en vélo que ça se fait, mais ce n'est pas des grandes distances, là.

Mais j'aurais de la misère à dire, parce qu'on n'en a pas... comme vous mentionnez, on a ces données-là, mais, pour ces données-là, tu sais, on n'a pas fait une étude par rapport à ça. Mais je pense que, quand on regarde le secteur, puis l'aspect culturel, puis que des choses ont déjà été faites, puis en plus de ça tous les éléments qu'on ramène, de santé, sécurité, moi, je suis pas mal sûr que... Les autres secteurs, moi, je ne veux pas les juger, je les laisse aller, mais pour nous, de notre côté, on a pris ça en charge puis on veut s'assurer que les choses se passent bien, là, dans l'ensemble de nos entreprises agricoles, là. On maintient le cap.

D'ailleurs, il y a eu des modifications, dernièrement, par rapport... au niveau des entreprises, puis, ça aussi, on a adapté pour mettre des plans d'action au niveau de la sécurité soit des entreprises 20 employés et moins, et 20 employés et plus, bien, d'amener une notion d'avoir un responsable. On a embarqué là-dedans, ça fait que je pense qu'on est quand même bien cadrés. Puis je suis bien content d'entendre que vous avez été voir le JETEM, là, parce que c'est vrai, je suis très fier, il est super bien fait, entre autres, là, puis on en fait la promotion.

• (17 h 10) •

Mme Cadet : Merci.

M. Caron (Martin) : Je ne sais pas, Charles, si tu avais d'autres éléments.

M. Ross (Charles-Félix) : Bien, en fait, moi je pense que c'est une... tu l'as dit, c'est une réalité, là, les enfants de la communauté, du voisinage sont souvent appelés à faire des travaux sur les fermes, c'est culturel. C'est souvent une première initiation au travail. On parle que le travail, c'est une valeur, si on veut, c'est une valeur aussi, l'éducation, c'est une valeur pour l'organisation également. Mais s'initier au travail, c'est une valeur aussi puis c'est une richesse, plus tard, pour une société.

Nous, on part du principe qu'on est mieux d'encadrer la pratique que de ne pas l'encadrer. Donc, il y a toujours un travail ou des petits travaux à faire sur une ferme. Moi, mon enfant... Je ne suis pas un producteur agricole, mais je les connais, ça fait 30 ans que je travaille avec eux. Donc, tu as, oui, les enfants des producteurs, tu as les amis des enfants des producteurs : Est-ce que tu viens? On a quelques balles de foin à serrer, on a tels, tels travaux, mon père ou ma mère va te donner... Donc, tu sais, les enfants, ils sont sur des fermes. Ce n'est pas des usines, c'est des lieux de vie. Donc, c'est pour ça que nous, on part du principe qu'on est mieux d'encadrer ça que de ne pas encadrer ça.

Mme Cadet : C'est ça, ce que vous parliez, sinon, que la main-d'oeuvre d'appoint pour les producteurs, gagne-pain pour les jeunes, endroit convivial et sécuritaire, donc une espèce d'environnement plaisant, là, pour les jeunes. C'est plus dans...

M. Caron (Martin) : Oui, absolument. Puis Charles-Félix n'a pas voulu l'avouer, mais moi, je vais vous le dire, ses premiers emplois, Charles-Félix, ça a été sur des fermes agricoles, et, regardez, il est rendu directeur général de L'Union des producteurs agricoles, ça fait que ce n'est pas rien. On a réussi à l'influencer, hein? Tu ne voulais pas le dire, hein, Charles? Il a compris. Et c'est vrai, ça, là.

Mme Cadet : Pas certaine qu'il l'aurait dissimulé très longtemps. Puis donc le ministre parlait, là, de l'aspect sectoriel, là, qui est un peu difficile puis un peu plus une approche par tâches. Puis je comprends, dans votre guide, aussi, là, que vous faites une... vous avez une espèce d'approche par tâches, par tranches d'âge.

M. Caron (Martin) : Absolument.

Mme Cadet : Puis jusqu'à quel point... Bon, ça, c'est un outil parmi tant d'autres, mais jusqu'à quel point cet outil-là, donc, il est utilisé, là, parmi...

M. Caron (Martin) : Bien, il faut... Bien, merci de la question, parce que ça m'amène à vous dire que nous, au niveau de l'UPA, on a 12 fédérations régionales puis on a un responsable de santé et sécurité, à chacune des fédérations de l'UPA, qui prend en charge. Puis, quand je vous parlais des Sécurijours ou des formations qui sont données en santé et sécurité, c'est ces gens-là qui sont répondants et ils sont en lien aussi avec nos centres d'emploi qui sont là. Ça fait qu'on a déjà des ressources qui sont là et où est-ce qu'on a des assemblées, entre autres, ou des rencontres par MRC et par régions, et ce que... c'est l'information qu'on diffuse, là.

Et avec la pandémie, bien, il faut le mentionner, ça nous a amenés à revoir un peu... Puis tout le côté webinaire, on a vu que, présentement, le côté virtuel, webinaire, des fois, c'est beaucoup plus facile pour nos gens de dire : OK, le soir, entre telle heure et telle heure, je vais suivre une formation puis je vais être chez nous, là, je n'ai pas de distance à faire. Ça fait que, ça aussi, on l'exploite de plus en plus. Puis c'est pour ça aussi, vous avez remarqué, on a Prévention plus, là, mais le «plus», entre autres, c'est ça, là.

Mme Cadet : Ça fait que, donc, il y a tout l'aspect formation, bon, pour le parent, pour l'employeur, qui est définitivement, donc, un aspect extrêmement important. Puis il y a plusieurs groupes, là, qui sont venus nous parler, donc, des endroits où soit, donc... bien, en fait, où l'exception est prévue, là, pour... dans cadre des entreprises familiales, donc, de valider que cette formation-là soit donnée aussi, donc, aux parents. Mais à l'inverse, au niveau de la formation des jeunes en tant que telle, des enfants, donc, comment est-ce que ça fonctionne dans le milieu, puis comment ça, ça pourrait aussi être bonifié?

M. Caron (Martin) : De la façon que ça fonctionne, c'est que, bien souvent... Parce qu'on a... la plupart des entreprises agricoles, on a un petit plan d'action qui est là en santé en sécurité. Puis, comme, moi, chez nous, quand il y a un nouvel employé qui arrive, bien, il y a tout le temps une formation. Ça fait que les premiers temps, là, ce n'est pas : OK, on s'en va travailler, là. La première affaire, là... Puis on y va en présence, avec le jugement, tout le reste, parce que je peux avoir un jeune qui a 13 ans puis un autre qui est à 11 ans, mais qui n'ont pas la même... tu sais, là, la même réalité ou la même maturité par rapport à la connaissance. Ça fait que ça, il faut être capable... et c'est ça qui nous permet d'évaluer.

Mais, au tout début, il faut vraiment s'arrêter et passer les cases, comme dans le JETEM, qu'on utilise, puis s'assurer d'avoir les équipements appropriés, entre autres, pour faire les travaux, parce que, si vous donnez des gants trop grands à des gens qui ont des petites mains, bien, ça met plus à risque que d'autre chose, etc. Ça fait qu'il faut avoir cette notion-là, puis c'est ça que... Nos conseillers en prévention se promènent sur les fermes. D'ailleurs, il y a des... on fait un forum annuellement, mais il y a tous des ateliers qui sont faits sur des fermes — je sais que M. le ministre est au courant de ça — avec la CNESST. Puis, pour nous, le cadre, c'est... le guide JETEM, ça a été fait avec la CNESST pour s'assurer que qu'est-ce qu'on présente, c'est dans les normes, pour ne pas présenter quelque chose qu'on dirait : Heille, écoute, ça n'a pas de bon sens. Ça fait que, ça, je vous dirais que c'est bien cadré. Puis, comme le ministre... M. le ministre l'a dit, tu sais, je suis peut-être la personne... le partenaire de choix, je ne me souviens plus le terme...

Mme Cadet : Parfait.

M. Caron (Martin) : ...parfait. Peut-être pas le père parfait, mais le partenaire parfait.

Mme Cadet : Il s'efforce de... Dans votre guide, tu sais, vous identifiez les tâches par groupes d'âge, mais vous mentionnez aussi de la responsabilité de s'assurer que l'enfant ait la capacité physique, la maturité nécessaire à la réalisation des tâches particulières. Donc, cet élément-là, il est pris en compte. Puis, encore au niveau de la formation, donc, vous avez dit, donc, ici, vous n'avez pas de problème à ce que... Donc, dans ce que vous demandez, vous... vous... vous voyez d'un bon oeil, donc, le formulaire de consentement, là, que ça continue à s'appliquer?

M. Caron (Martin) : Absolument.

Mme Cadet : Il y a certains groupes qui souhaiteraient que la formation... en fait, là, qu'on puisse valider que la formation est bel et bien dispensée puis que ça fasse aussi partie du formulaire de consentement, l'autorité parentale. Donc, dans le cadre de votre réalité, est-ce que c'est quelque chose que vous voyez...

M. Caron (Martin) : Oui, ça, je pense qu'il y a des possibilités. Puis, comme je l'ai mentionné, le côté webinaire virtuel nous permet de joindre très rapidement des jeunes. Ça fait qu'on peut faire quelque chose rapidement en lien, entre autres, avec la signature. Parce que, comme on l'a dit, on est d'accord avec la chose, il faut qu'il y ait un consentement parental puis que ce soit bien identifié puis bien entendu, là, entre autres. Ça, on est d'accord avec ça. Puis, s'il y a un volet de formation, bien, je pense qu'on peut s'organiser pour l'inclure là-dedans, c'est... aucun problème.

Mme Cadet : Pour la formation des jeunes, des jeunes travailleurs eux-mêmes, là...

M. Caron (Martin) : Absolument, absolument.

Mme Cadet : ...avec un certain nombre d'heures, donc quelque chose qui soit adapté, qui soit conforme, et s'assurer que tout le monde ait les bons...

M. Caron (Martin) : Et d'ailleurs c'est notre responsabilité, ça. En tant que producteur agricole ou entrepreneur agricole, j'ai cette responsabilité-là quand quelqu'un arrive sur ma ferme, c'est moi qui est responsable, et donc je dois donner un cadre, là, au niveau de la sécurité et de la formation et, entre autres, au niveau des jeunes. C'est pour ça que je disais qu'on prendrait un petit peu... on prend le temps, là, quand les jeunes arrivent sur la ferme, pour faire le tour d'horizon, là, et de voir les risques, et de s'assurer qu'il y a des consignes. Parce que ça, c'est un autre aspect, quand on donne des consignes, c'est de s'assurer que les consignes sont bien... ont bien été comprises et entendues, et il y a tout le temps des petits moyens qu'on fait pour s'assurer de ça, là.

Mme Cadet : Puis...

La Présidente (Mme D'Amours) : 40 secondes, Mme la députée.

Mme Cadet : En 40 secondes. Je pense qu'on a souvent nommé, donc, le principe de la continuité de la vie familiale. Un autre principe, pour moi, que je trouve bien important, c'est que les enfants ne soient pas la solution à la pénurie de main-d'oeuvre puis que la main-d'oeuvre qu'on choisit, lorsqu'elle est plus jeune, soit, donc, dans les milieux naturels qui correspondent à ça. Est-ce que vous êtes... très rapidement, tu sais, nous indiquer...

M. Ross (Charles-Félix) : Moi, je ne pense pas que les enfants, ça doit combler la pénurie de main-d'oeuvre. Moi, je pense, c'est plutôt, là, de les...

Mme Cadet : Puis que ce n'est pas du tout... ce n'est pas l'objectif, aussi.

M. Ross (Charles-Félix) : Dans le fond, il y a des gens qui sont attirés par le travail, des jeunes, puis il faut valoriser ça, puis il faut surtout encadrer.

M. Caron (Martin) : C'est ça, un travail d'appoint, comme on a mentionné tantôt.

Mme Cadet : Merci.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup pour ce bloc d'échange. Maintenant, le prochain... je cède la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous deux. Vous vous en doutez, dans Hochelaga-Maisonneuve, il n'y a pas beaucoup de foires agricoles. Cependant, bien que je sois un citoyen jusqu'au bout des ongles, je viens d'une tradition agricole : mon père a grandi sur une ferme, mon grand-père était un fermier, un éleveur, dans le coin de Saint-Anicet, dans le Suroît, la ferme familiale est toujours opérée par mon cousin, Martin, que je salue, d'ailleurs. Ça fait que, bref, ça m'a toujours fasciné, ce milieu agricole.

Puis je comprends votre réalité. Puis c'est vrai que, pour mes cousins, entre autres, ils ont travaillé sur la ferme très, très jeunes puis ils allaient travailler aussi chez les voisins. Ça fait que je comprends cette réalité-là. J'avoue que je ne sais pas si, à 12, 13 ans, ils y allaient, j'ai peut-être un souvenir... un peu plus adolescents, 15, 16. Là, après ça, la ligne est où exactement, là, c'est le débat qu'on a, en fait, ici. C'est la question que je vous pose, puis vous étiez là tantôt, je pense, quand je la posais aussi à vos prédécesseurs de l'association des restaurants : Comme législateurs, si vous vous mettez à notre place, où là on a un objectif d'avoir un âge minimal d'entrer au travail... Parce qu'il n'y en avait pas vraiment avant, puis là on ne voulait pas être à la traîne, à la fois des autres législations canadiennes et des objectifs plus globaux, là, des normes internationales, alors on fixe à 14 ans. Puis là c'est difficile parce qu'il y a plusieurs groupes qui viennent nous voir ici puis qui nous disent que dans leur secteur, ça se passe bien puis que ça va causer toutes sortes de problèmes, puis je les crois, puis je vous crois aujourd'hui. Mais comment on fait, nous, comme législateurs, si presque tous les groupes viennent nous dire la même chose, pour garder de la substance alentour de cet âge minimal là de 14 ans, qu'on va perdre si on commence à reconnaître des exceptions pour plein de secteurs qui embauchent des jeunes? Est-ce que vous comprenez un peu le dilemme avec lequel on jongle, ici?

• (17 h 20) •

M. Caron (Martin) : Oui, mais, en même temps, je mentionnais tantôt tout l'aspect de la reconnaissance, mais c'est sûr que, si on demande une exception, vous l'avez déjà donnée à des groupes, que vous dites... Comme, un camelot, déjà, c'est reconnu, ça, puis, je veux dire, un camelot, ça se promène, il y a des risques aussi, là. Nous, dans notre secteur agricole, on a la chance... L'UPA, on représente l'ensemble des producteurs puis toute la communauté, et, quand je vous parle de la formation, c'est parce qu'on a identifié puis on est capables, on a un lien de communication directement avec nos producteurs. Je ne suis pas sûr que les autres secteurs ont cette chose-là. Ça fait que c'est pour ça que disais au ministre : Dans l'ensemble, on est capables de sécuriser, puis on est capables d'amener des choses. On a des données aussi par rapport à ça. Ça fait que de remettre à un autre âge, Charles, tu sais, de dire : Bien, il faudrait que ça commence de 11 ans, aller à 14 ans puis notre exception... Je ne sais pas si vous voulez aller jusque-là, mais moi, je fais juste vous dire, tu sais, là, c'est... Autant qu'on le voit que, nous autres, les jeunes viennent nous voir parce qu'ils savent que ce n'est pas un travail de 30 heures, là, c'est des petits travaux comme ça, puis ils ont l'impression de s'impliquer.

Puis il faut réaliser quelque chose, s'impliquer... on a parlé de marchés de proximité, j'ai beaucoup de producteurs qui ont des paniers bio, même dans d'autres zones, côté Montréal, tout ça, puis je les vois, les jeunes qui travaillent là, là, puis qui veulent, là, contribuer au projet de société puis d'avoir un marché de proximité. Ça fait que moi, je me dis, tu sais, la balise, en tant que secteur, on est capables de prouver, puis on l'a déjà prouvé, que, côté santé et sécurité, on est là puis on y va davantage.

Ça fait que j'essaie... je ne sais pas, Charles, j'essaie de trouver d'autres aspects, mais... Puis ça, je l'ai mentionné tantôt, ce n'est pas un avantage, je pense, c'est une reconnaissance. Puis le côté de ruralité, là, c'est un élément assez important aussi, là.

M. Ross (Charles-Félix) : Oui, bien, en fait, moi, je répète, une ferme, c'est un lieu de vie, puis il y a les... les enfants des producteurs sont sur les fermes, là, la loi permet l'exception. Mais il y a les enfants du voisinage, les enfants de la communauté, du village qui peuvent se retrouver sur la ferme, à faire des travaux, puis, dans tous les cas, on est mieux de l'encadrer. C'est pour ça qu'on demande l'exception, mais à certaines conditions. Vous avez proposé la

formation, tantôt. On parle des fois des gardiennes ou les gardiens avertis, là, qui suivent une petite formation pour garder les enfants des autres...

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci.

M. Ross (Charles-Félix) : Oui? Ah!

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci beaucoup. C'est terminé, je suis désolée. Je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission.

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

(Suspension de la séance à 17 h 23)

(Reprise à 17 h 30)

La Présidente (Mme D'Amours) : Je souhaite maintenant la bienvenue à la Coalition interjeunes. Je vous rappelle que vous disposez de 10 minutes pour votre exposé, puis nous... procéderons, dis-je bien, à la période d'échange avec les membres de la commission. Je vous invite donc à vous présenter et à commencer votre exposé.

Coalition interjeunes

Mme Robillard (Jennifer) : Merci beaucoup, Mme la Présidente. Donc, mon nom est Jennifer Robillard, je suis la directrice générale de la Coalition interjeunes. Et j'ai la chance d'être accompagnée de Mme Paule Dalphond, qui est notre vice-présidente et également la directrice générale du Regroupement des Auberges du coeur du Québec.

Donc, la Coalition interjeunes est très heureuse d'être invitée parmi vous, aujourd'hui, à témoigner devant cette commission parlementaire. La coalition, c'est sept regroupements, maintenant — donc on a un nouveau membre avec nous — qui représentent plus de 400 organismes à travers le Québec et qui rejoignent, à eux, là, plus de 300 000 jeunes dans leurs différentes activités, les différents services qui sont offerts.

Donc, ce qu'on vient vous livrer aujourd'hui, c'est le fruit d'une réflexion qu'on a eue au sein des regroupements, que les regroupements ont eue avec leurs organismes membres et par le biais d'un sondage, là. Dans le cadre de la commission, là, on a sondé également les intervenants, intervenantes et les jeunes, rapidement, là, pour voir un peu, là, comment ils se sentent suite au projet... à l'adoption, là, dans le fond, du projet de loi, avant les consultations. Donc, ce qu'on vous livre au sein du mémoire et ce qu'on va vous témoigner aujourd'hui, c'est un peu le ramassis, disons-le comme ça. Le consensus, à 410 organismes, est parfois difficile, mais, dans le cadre de ce projet de loi, le consensus était quand même majoritairement en faveur du projet de loi n° 19, donc dans l'ensemble des éléments qui sont présentés. Puis je vais détailler un peu à la fin, là, les recommandations qu'on a, les points de vigilance, disons-le comme ça, là, au niveau des différents éléments.

Donc, on tient à souligner, d'abord et d'entrée de jeu, là, le projet de loi dans son ensemble. On voit, là, que c'est un projet de loi, là, qui vise à favoriser la persévérance et la réussite scolaire chez nos jeunes et de même qu'à assurer leur bien-être puis leur santé et sécurité. On le sait, que le travail, c'est un aspect valorisant pour les jeunes, c'est un lieu de formation, mais également on doit pouvoir les encadrer.

Quand on leur parle, des fois, les jeunes ne voient pas nécessairement le bienfait d'être obligés de ne pas travailler, mais, quand on discute avec eux, les anecdotes qui deviennent des exceptions, qui deviennent la norme dans certains cas, en discutant avec eux, là, on voit, là, les besoins, là, de réglementation à ce niveau-là, donc on salue le projet de loi.

On a eu, depuis la pandémie, différentes... différentes interventions qui ont été faites, là, au sein des organismes, les jeunes se livrent avec nos intervenants, sont au quotidien avec eux. Donc, les jeunes mentionnaient les bienfaits du travail, mais mentionnaient travailler de plus en plus, être avec... avec des employeurs qui ont une pénurie de main-d'oeuvre, on l'a entendu avant nous, donc les jeunes sont amenés à : Bien, est-ce que tu peux faire quelques heures de plus? Est-ce que tu peux me dépanner? Est-ce que tu peux prendre telle responsabilité? Donc, le fardeau des jeunes venait tranquillement, là, se mettre sur leurs épaules.

Donc, l'opinion des jeunes qu'on a consultés va dans un peu tous les sens, mais, de façon générale, on constate que plusieurs n'étaient pas au courant de ce qui s'en venait. Ça va faire partie de nos recommandations, de voir de quelle façon on peut mieux les informer et qu'ils comprennent mieux ce qui se passe derrière le processus, là, d'arriver à un projet de loi. Et on voit également, là, que pour... c'est ça, ça constitue, là, pour les jeunes un fardeau davantage.

Donc, si on y va article par article, au niveau de l'interdiction pour les moins de 14 ans, les membres se sont majoritairement présentés, là... au-delà de 90 %, là, des gens qui ont répondu à notre sondage dans nos organismes disaient qu'ils étaient en faveur de l'interdiction pour les moins de 14 ans. C'est une période importante de développement chez les enfants, et on voit que leur activité principale devrait être d'être à l'école et ensuite le loisir, la vie parascolaire, être avec leur famille, leurs amis et non pas d'avoir comme deuxième activité, là, d'aller travailler. Certains intervenants nous ont mentionné qu'il y avait une perte de motivation quand ils voyaient les jeunes travailler plusieurs heures et de plus en plus tôt.

On se rappelle que les organismes de la Coalition interjeunes, là, vont de 12 à 30 ans, là, grosso modo dans les âges qu'on définit comme jeunes. Donc, il y en a qui sont présentement avec des jeunes de moins de 16 ans, mais il y en a également qui ont eu des parcours de vie. Puis, quand on parle des jeunes de 25, 30 ans, ils ont aussi le témoignage de l'impact que ça a eu au cours de leur vie de tranquillement aller vers le travail. C'est une période qui... d'énormes changements puis de transformations importantes qui doit être accompagnée dans un environnement qui veille à l'intérêt premier des enfants. Donc, la notion parentale au sein du projet de loi est souhaitée.

Donc, aussi, au niveau des jeunes, là, je ne veux pas vous lire tel quel le mémoire puisque vous l'avez sous les mains, là, mais au niveau des jeunes de moins de 14 ans qui nous ont mentionné qu'ils étaient déçus face au projet de loi, parce que, tu sais, on a tout le temps le pendant intervenant et jeune, donc les jeunes qui nous mentionnaient être déçus parce qu'ils sont déjà à l'emploi avant même d'avoir 14 ans, ils nous mentionnaient qu'ils aimeraient à tout le moins pouvoir travailler durant la période d'été. Donc, c'était un souhait, là, qui était mentionné qu'on tenait à vous rapporter.

Mais ce qui est important pour nous, c'est le sentiment, là, qui doit être... qui doit ressortir au niveau de... c'est bien, le premier emploi, valorisation, et d'avoir, c'est ça, cette première expérience de travail, mais, à tout le moins, on doit pouvoir rester un enfant avant 14 ans et profiter de travailler au niveau de son développement physique, émotionnel et cognitif, social, et, bon, bref, donc, c'est, je dirais, le grand résumé de cet article-là.

Au niveau de la modification des limitations à 17 heures par semaine, encore de façon majoritaire, les membres de la coalition sont en faveur de cette modification pour limiter à 17 heures par semaine et à 10 heures dans les... du lundi au vendredi. Ça nous semble raisonnable afin de concilier la réussite éducative et la première expérience de travail. On est également en faveur, là, des périodes, là, de... qui concernent les sept jours consécutifs sans période scolaire, donc qu'il y ait cette nuance-là qui soit faite.

Les témoignages qui nous ont été rapportés, là, des jeunes qui voient leurs résultats scolaires affectés, il y avait l'Institut de la statistique du Québec qui sortait notamment des données à cet effet-là, là, dépassé le nombre de 14 heures par semaine, là, ils voyaient un effet. Nous, on le voit, les intervenants le voient, se le font dire, des jeunes qui abandonnent graduellement leurs études pour aller travailler.

Également, tu sais, quand on parle, des fois, d'anecdotes, vous parliez d'aller dans un... au niveau législatif, dans un plus grand consensus, mais c'est certain que, dans le cas des organismes avec lesquels on travaille, bien, l'exception est souvent la norme, donc on entend fréquemment les mêmes histoires qui se répètent. Et de laisser graduellement... c'est plus valorisant, on a besoin de payer, donc, nos... le coût de la vie augmente, tu sais, on délaisse, tranquillement pas vite, le système scolaire, puis c'est quelque chose qui s'installe jeune, bien, rendu à 17, 18 ans, on délaisse complètement le milieu scolaire, et ça a une répercussion sur la suite de notre vie. Donc, nous croyons qu'une limitation du nombre d'heures permet de prendre en compte les besoins des jeunes, comme la socialisation, je l'ai dit tout à l'heure, les activités parascolaires, le repos, diminuer l'anxiété également.

On salue également la modification qui vient encadrer l'employeur plutôt que de mettre le fardeau sur les jeunes. Donc, il y a eu plusieurs témoignages de jeunes, d'intervenants qui nous ont dit que les jeunes n'osent pas nécessairement imposer leurs limites ou qu'ils ne la connaissent tout simplement pas, donc on vient mettre une pression sur l'employeur, encadrer le tout avec une vigilance et des normes.

Les jeunes ne devraient pas avoir à négocier leurs conditions de travail. À 14, 15 ans, on n'a pas nécessairement... on en a toujours, des jeunes qui sont très matures, mais on en a aussi qui ont ce fardeau-là puis qui ont de l'anxiété qui vient, donc, quand ils doivent eux-mêmes négocier leurs conditions de travail. Encadrer l'entreprise puis mettre les balises claires plutôt que de reposer sur le jugement des jeunes, ça nous permet d'éviter des abus puis de miser sur la réussite éducative, notamment en mettant l'emphase sur la réussite éducative.

Rapidement — le temps file — nos recommandations, on voulait mettre l'accent sur des points de vigilance, comme je vous ai dit d'entrée de jeu, assurer un filet social fort en lien avec la loi. Pour nous, dans le fond, les recommandations qu'on vous émet dans le mémoire, c'est des éléments que... on ne peut pas prendre le projet de loi dans... seulement en le regardant en lui-même, il doit vraiment y avoir une collaboration interministères puis interprojets pour mettre la santé, la sécurité puis le développement des jeunes en avant-plan.

Donc, on le sait, le contexte socioéconomique actuel est vraiment très difficile, les jeunes, leurs familles ont de la difficulté à arriver. On a eu beaucoup de jeunes qui nous ont mentionné le besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins. Donc, ce n'est pas juste des besoins de luxe puis s'acheter le nouveau iPhone, c'est vraiment être capable de penser à son permis de conduire. Si on ose espérer aller à des études supérieures, il faut le penser d'avance. Mais, pour certains, bien, les parents n'ont tout simplement pas le... la possibilité d'acheter la passe d'autobus, d'avoir les vêtements, ton manteau pour l'hiver. Donc, il y a une pression économique qui est là, mais on croit que les jeunes, ils n'ont pas à porter le fardeau économique de la famille, ils doivent être des jeunes, puis c'est important pour nous de collaborer avec les autres ministères pour garantir un filet social qui est fort puis de ne pas faire reposer le besoin économique, là, sur... d'être obligé d'aller au travail pour supporter la famille. À ce niveau-là, je laisserais Paule vous donner un exemple.

• (17 h 40) •

Mme Dalphond (Paule) : Bien, on sort de la Grande Consultation Jeunesse, hein, et les jeunes l'ont démontré clairement, le coût de la vie a un impact énorme, présentement, sur les jeunes, donc ça repose beaucoup sur eux aussi, tout le revenu familial, ce qu'ils ont besoin, un peu, d'à-côtés, bien, ça fait partie de leur contribution, il faut faire attention à ça.

On félicite qu'on les sorte, puis qu'on les protège, puis qu'on dise : Bien, jusqu'à 14 ans, tu ne vas pas travailler, mais ça reste qu'il y a des familles qui sont en très grande précarité, ça fait qu'on voudrait s'assurer qu'avec

différents ministères il y ait un filet social qui se crée pour, justement, accompagner ces jeunes-là qui peuvent être en grande difficulté. Puis il y a des jeunes qui, pour eux, le milieu du travail est une porte de sortie du milieu familial qui est peut-être aussi un milieu de victimes... de violence, et toutes ces choses-là. Ça fait qu'il faut juste faire attention que le projet de loi ne soit pas tout seul, mais qu'on soit accompagné de différents ministères.

Puis vous allez le voir dans nos différentes recommandations, on fait souvent une réflexion avec un autre ministère parce que, pour nous, ça a toujours des liens directs. Donc, pour nous, le filet social est très important pour ces jeunes, les jeunes avec qui on travaille et Interjeunes, ce sont la majorité des jeunes vulnérables, des jeunes en grande difficulté, ça fait qu'il ne faut surtout pas les oublier aussi parce qu'ils sont aussi partie prenante, là, de la société.

Mme Robillard (Jennifer) : Merci. Donc...

La Présidente (Mme D'Amours) : En terminant, il reste huit secondes.

Mme Robillard (Jennifer) : Oui. Ah, bon, mon Dieu! Vous avez les autres programmes de formation, donc le lien avec le ministère de l'Éducation, les exceptions qui sont importantes pour nous également.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, nous allons passer à la période d'échange. M. le ministre, la parole est à vous.

M. Boulet : Oui, merci, Mme la Présidente. D'abord, saluer votre présence, je sais que vous avez fait des déplacements de Repentigny et de Berthierville. Félicitations! Je sais que vous teniez à être présentes, et c'est toujours bénéfique d'être là en personne.

Puis j'apprécie beaucoup la qualité de votre mémoire puis la façon dont vous présentez votre propre consensus, là, parce que vous chapeautez au-delà de 400 organismes, et vous les avez sondés, puis au-delà de 90 %, par exemple, adhérent à la règle du 14 ans, puis vous avez les bons motifs, le développement socioaffectif, la maturité. Puis avant 14 ans, on a besoin d'aller à l'école, mais on a aussi besoin de jouer, de s'amuser, de faire du théâtre, de faire du sport. Il y a plein d'activités.

En même temps, il y a des exceptions qui doivent être limitées, qui doivent s'interpréter restrictivement, qui ne sont pas nuisibles au jeune, qui n'affectent pas son parcours académique parce qu'il y a la balise du nombre d'heures, puis, ça aussi, j'apprécie votre appui. En tout cas, votre sondage permet de confirmer que c'est raisonnable pour le 14 ans, ce l'est pour le 17 heures et ce l'est aussi pour le 10 heures du lundi au vendredi. Évidemment, vous savez que ça ne tient pas compte des périodes de relâche, de congé puis les vacances estivales.

Puis je ne suis pas... je comprends la précarité financière de certaines familles. Puis je reprends l'expression que Simon, de Force Jeunesse, utilisait, il trouvait que notre projet de loi, c'était comme le dernier... ça venait compléter le «bouclier législatif», c'est l'expression qu'il a utilisée, pour protéger nos jeunes au Québec, qui sont notre richesse, là, on le redit souvent. Puis le revenu familial, je sais, puis c'est pour ça qu'il n'y a pas... tu sais, jusqu'à l'âge où on est obligé d'aller à l'école, il peut quand même travailler, mais il faut que ce soit limité, parce que la meilleure façon de sortir de la précarité, ça demeure encore pour le jeune d'aller à l'école, puis d'apprendre, puis de se développer de façon globale, tant au plan moral que physique, puis que vous l'ayez souligné, je trouve ça extrêmement important.

Je voyais aussi que, une de vos recommandations, vous étiez favorables aux amendes. J'aimerais ça vous... Tu sais, les amendes, c'est sûr qu'il faut que ce soient des montants cohérents avec les autres lois du Québec, puis il y a des avocats du ministère de la Justice qui s'en assurent. Est-ce que c'est trop sévère ou c'est juste correct? Tu sais, parce que le montant des amendes, c'est le même montant que quand on viole les articles concernant le placement puis le recrutement des travailleurs étrangers temporaires qui sont une clientèle vulnérable, donc, pour nous, c'était approprié de s'assurer que ce soient les amendes les plus élevées possible. Est-ce que vous êtes d'accord avec ça, Paule? Oui?

Mme Dalphond (Paule) : Totalement, totalement. Je pense que, de toute façon, il faut que ça ait un sens. Quand c'est des petites amendes, c'est une tape sur l'épaule. Souvent, l'amende coûte moins cher, puis continuer, ça fait la différence. Moi, je pense que ça doit avoir un impact significatif et que ça fasse réfléchir.

M. Boulet : Oui.

Mme Robillard (Jennifer) : Tout à fait. Puis j'ajouterais, M. le ministre, si vous me permettez, ça fait partie des points de vigilance que les membres sondés nous ont mentionnés, parce que c'est important. C'est toujours dans l'application, finalement, du projet de loi, puis de s'assurer que nos gens... On l'a mentionné d'entrée de jeu, là, il y en a qui ne sont pas à l'aise de pouvoir négocier leurs conditions de travail. Les jeunes nous ont dit ne pas nécessairement les connaître, leurs droits et leurs responsabilités en matière de travail, donc on doit pouvoir avoir des mesures coercitives, en bout de ligne, là, qui viennent garantir que nos jeunes ne seront pas pris dans un engrenage de travail non déclaré, avec toutes les contraintes qui viennent autour, puis le danger, là, de... qui sont liés à tout ça. Donc, avec une amende significative, bien, des fois, c'est une deuxième protection pour garantir l'application de la loi, là.

Mme Dalphond (Paule) : Exact.

M. Boulet : Oui, puis en cas de récurrence, là, ça va jusqu'à 12 000 \$, c'est quand même passablement dissuasif.

Vous dites aussi... bon, on prévoit une aide financière potentielle de la CNESST pour... puis la CNESST a dit que ça allait pouvoir bénéficier à des organismes communautaires, à des organismes qui ont une vocation sociale, et on fait référence à Au bas de l'échelle et à d'autres. Est-ce que... Si on vous demandait d'identifier un outil additionnel à mettre dans le coffre permettant aux jeunes d'être mieux sensibilisés puis informés... Oui, OK, bien, je vous laisse aller.

Mme Dalphond (Paule) : J'ai envie de vous faire une pub Auberges du coeur, là, si vous ne connaissez pas l'application mobile OPA, Outils pour l'autonomie, présentement, on est dans une phase 2.0, il est financé par le ministère de la Santé et Services sociaux, on travaille de pair avec eux pour ajouter des volets à l'application mobile et on a un volet qui s'appelle Employabilité, et je pense que ça pourrait être tout à fait approprié que les jeunes aient accès à quelque chose directement, soit que ce soit un lien vers la CSST ou qu'on ait quelque chose sur l'application mobile là-dessus, parce que je pense que le noeud de la guerre, c'est que les jeunes connaissent peu ou pas leurs droits. Puis on le réalise, nous, vraiment, dans les Auberges du coeur, on a plusieurs jeunes, là, qui sont en milieu de travail, ils ne connaissent peu et pas leurs droits, je pense que c'est une très grande lacune. Ça devrait même... j'irais plus loin, là, je pense qu'au niveau scolaire autant qu'au niveau... les organismes communautaires ou Au bas de l'échelle, peu importe, là, mais qu'il y ait vraiment une concertation totale du milieu pour faire connaître les lois du travail aux jeunes.

M. Boulet : C'est tellement un point important, parce que, quand on parle d'information, ce n'est pas que de l'information, les jeunes ont besoin d'être sensibilisés puis ils ont besoin d'être formés. Mais je réalise qu'il y a beaucoup d'organismes qui ont la même mission, qui sont préoccupés, puis on le réalise durant les consultations particulières, mais ça prend un forum de concertation. Puis accrochez-vous à la CNESST, qui va gérer et appliquer le programme d'aide financière, puis je pense que ça devrait être le forum commun où tout le monde dit... Puis faites-le, là, Jennifer puis Paule, parlez avec la CNESST, dites ce que vous êtes en mesure de faire, présentez-vous, parce que vous êtes une super belle coalition. Il y a énormément d'organismes qui peuvent être des tentacules jeunesse, puis vous seriez informées aussi de la Stratégie Jeunesse de la CNESST, le programme Kinga, puis tout ce qui se fait par le biais du canal de la CNESST.

Je veux vous entendre aussi... Vous recommandez de prendre des mesures pour éviter les abus liés aux exceptions, mais j'aimerais ça vous entendre sur le concept d'abus. Avez-vous eu des cas d'abus ou des exemples d'abus puis des modèles de choses qu'on devrait faire pour éviter ça? Parce qu'il y en a quelques-uns, des groupes qui ont dit qu'il y avait des abus à l'égard des jeunes. Avez-vous des cas ou des exemples qui vous sont rapportés? Jennifer, vous me dites oui.

Mme Robillard (Jennifer) : Oui, tout à fait.

Mme Dalphond (Paule) : Oui, bien, je pense que le gardiennage, pour moi, là, c'est à peu près le plus gros... même si, bon, on a à peu près tous gardé des enfants, je pense que c'est là où il risque d'y avoir un glissement, au niveau du gardiennage. Il n'y a pas vraiment de législation là-dessus, il n'y a pas un nombre d'heures maximum, il n'y a pas un taux horaire, il n'y a pas un... ce que selon la personne désire payer ou faire entendre. Et souvent ça, c'est... les jeunes vont nous rapporter : Moi, je gardais des enfants, puis j'avais l'impression qu'il fallait que je fasse le ménage, il fallait que je fasse à manger, il fallait... Tu ne faisais plus du gardiennage, tu étais rendue une bonne, ce n'est pas compliqué. Mais il y a tellement peu de législation là-dessus que je pense que ça, c'est un danger, puis je pense qu'il va falloir un jour y réfléchir sérieusement, au gardiennage, aller plus loin dans cette réflexion-là.

M. Boulet : OK. Paule, c'est un excellent point, puis ça, ça confirme l'importance d'avoir un formulaire prescrit par la loi, puis un formulaire qui comprendra une description des tâches. Ça, on va raffermir l'engagement des parents du jeune, qui, quand il va signer le formulaire, il va dire : Les disponibilités de mon enfant ou de mon jeune, c'est de telle heure à telle heure, les tâches qu'il va faire, c'est ça, ça, ça, et ça va s'appliquer pour les exceptions. Ça fait que le formulaire de consentement, il s'applique pour ces exceptions-là. Mais je ne dis pas que ça va être d'application parfaite, mais, à tout le moins, ça va nous permettre d'avoir une assurance additionnelle.

• (17 h 50) •

Mme Dalphond (Paule) : Il y a aussi les colonies de vacances, là, il faut faire attention, hein? C'est difficile de dépasser le nombre d'heures, quand on travaille en colonie de vacances, pour l'avoir expérimenté, quand j'étais jeune, même si ça a changé un peu. Mais juste dire que, quand on est sur des lieux 24 heures sur 24 parce qu'on travaille en colonie de vacances, c'est assez facile de traverser la ligne à faire du 70, 60, 80 heures.

M. Boulet : En même temps, Paule, vous savez que cette exception-là, c'est surtout la période estivale. Les colonies de vacances, ce n'est pas durant l'année scolaire. Les exceptions continuent d'être effectives pendant l'été, mais il n'y a plus les limites de 17 heures et de 10 heures.

Mme Dalphond (Paule) : ...je comprends, mais un jeune...

M. Boulet : Mais il peut y avoir... Puis j'aime ça que vous me disiez...

Mme Dalphond (Paule) : ...de 14 ans... 80 heures.

M. Boulet : ...il y a des risques d'abus, parce que...

Mme Dalphond (Paule) : Oui.

M. Boulet : ...mais il y en a dans certains environnements de travail. La majorité des employeurs puis la majorité des opérateurs, entre guillemets, des colonies de vacances, ils respectent...

Mme Robillard (Jennifer) : ...aussi dans la notion un peu plus élargie au niveau d'organismes, par exemple. Un jeune qui va aller marquer au basketball ou qui va aller marquer la partie de hockey, bien, c'est en semaine, c'est les week-ends, tu sais, c'est en période... c'est toute l'année, finalement, dépendamment du sport, puis ça peut venir... C'est des endroits où c'est difficile d'avoir des gens, également, pour assurer le travail, donc il y a quand même... Même si c'est dans une exception, puis on veut que nos jeunes continuent à marquer au basket puis au hockey, là, on est quand même... on trouve ça important, mais il y a quand même des points de vigilance. En les mettant de façon très générale au niveau des exceptions, on voit des abus qui sont possibles puis quand même des dérivés, là, possibles.

M. Boulet : Jennifer, c'est la raison pour laquelle on a écrit, à la fin de l'article 13, qu'ils vont devoir en tout temps travailler sous la supervision d'une personne de 18 ans ou plus, puis ça, ça vise les aides-moniteurs puis les marqueurs. Donc, au-delà du consentement parental qui va avoir été exprimé clairement, il va y avoir un adulte de 18 ans ou plus pour superviser. Mais vous avez raison, puis ça, ça ne s'applique pas que pour le travail des jeunes, mais l'ensemble des travailleurs et travailleuses, tu sais, au Québec, puis partout sur la planète, il faut être vigilants pour qu'il y ait les meilleures pratiques d'affaires puis surtout qu'il y ait des environnements de travail sains, sécuritaires puis respectueux de la capacité physique et psychologique de chaque personne, là, ça, c'est certain. Puis c'est encore plus aigu dans le cas de quelqu'un qui doit aller à l'école jusqu'à 16 ans, il faut respecter aussi ce parcours-là, là, puis les... tu sais, parce qu'il y en a qui nous demandaient de pouvoir étaler les heures sur deux semaines. Je ne sais pas, Paule, vous souriez, donc je vais vous laisser vous exprimer là-dessus.

Mme Dalphond (Paule) : ...un peu ratoureux. Moi, pour moi, la...

M. Boulet : C'est juste un peu quoi?

Mme Dalphond (Paule) : Ratoureux...

M. Boulet : Ah! OK.

Mme Dalphond (Paule) : ...d'essayer de faire ça. Moi, je dis... je pense qu'il faut faire attention, ça peut devenir des... plus gros. Mais je pense que vous l'avez dit tantôt, puis on le réitère, on est tous d'accord, la priorité, c'est l'école. On le voit avec les jeunes qu'on rencontre, la priorité, c'est la scolarisation.

M. Boulet : Parfait. Merci beaucoup, hein, moi, ça va compléter. J'apprécie énormément votre présentation, Jennifer, Paule. Encore une fois, je vous félicite. Puis le jour où, souhaitons-nous-le tous... puis souhaitons au Québec d'avoir une loi qui encadre mieux le travail des enfants, on va certainement avoir à collaborer ensemble. Merci, puis au plaisir de vous revoir.

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

Mme Cadet : Merci, Mme la Présidente. Bonjour. Bonjour, mesdames. Merci beaucoup pour votre temps aujourd'hui et pour votre exposé.

Je suis... évidemment, donc, je suis ici parce que je suis porte-parole en matière de travail, mais je suis également porte-parole en matière de jeunesse. Puis vous avez raison, les jeunes sont extrêmement interpellés par ce projet de loi. J'ai eu l'occasion d'en rencontrer quelques-uns puis informellement, là... différentes consultations, lors d'événements où j'ai pu être en contact avec une clientèle adolescente, puis j'ai été surprise de voir à quel point ils connaissent plusieurs des articles du projet de loi avec précision, qu'ils avaient différentes questions et, comme vous l'avez mentionné aussi, certaines préoccupations, là, par rapport à la possibilité, là, de continuer, là, à travailler dans certains domaines. Donc, je souscris à ce que vous dites au niveau, là, de mieux les informer, les différents risques, d'être capables d'avoir cet aspect sensibilisation là.

Quand on regarde les différentes données, c'est certain qu'il y en a qui sentent une certaine... une certaine injustice, qui ont envie de se lancer. Donc, j'ai trouvé intéressant que vous fassiez cet aparté-là parce que c'est quelque chose qu'on voit sur le terrain, puis malheureusement on n'a pas des jeunes entre 12 et 16 ans qu'on reçoit autour de cette table ici, en consultations particulières, pour nous faire part de leur point de vue.

Aussi, je trouve intéressant, donc... intéressante votre première recommandation au niveau d'assurer un filet social fort. Évidemment, c'est certain que, pour certaines... pour certains enfants qui sont en situation précaire, là, pour certaines familles, ça devient un... il y a un certain degré d'attractivité de se rendre au travail plus jeune ou pendant un plus grand nombre d'heures. Puis, quoiqu'anecdotique, là... je veux dire, je l'ai vu moi-même, là, dans mon environnement, plus jeune on est capable de... si on faisait une étude un peu longitudinale, là, on le voit, les parcours... les

parcours académiques, là, différents entre ceux qui ont eu à commencer à travailler un peu plus jeune et un peu plus longtemps et ceux, bien, dont moi, là, qui n'ont pas eu à le faire plus tôt, quoiqu'habituellement ça commençait après 14 ans parce qu'on n'était pas en contexte de pénurie de main-d'oeuvre, donc, ça... ça en dit long, ça en dit long, là, sur le contexte dans lequel on évolue en ce moment.

Pour ce qui est de la deuxième recommandation, ici, les programmes de formation axés sur l'emploi, j'aimerais vous entendre plus parce que, justement, quand je disais que j'avais rencontré certains jeunes lors d'événements, lors de différents événements politiques, c'est eux-mêmes, là, qui m'ont parlé de ces situations particulières là. Donc, peut-être vous laisser exposer un peu comment se déroule le parcours de formation axé sur l'emploi. Je comprends que ça, c'est accessible pour les jeunes à partir de 15 ans, là, puis c'était ma compréhension, là, mais de voir un peu s'il y a un angle mort ici, dans le projet de loi.

Mme Robillard (Jennifer) : Oui, tout à fait, puis c'est un point de vigilance qu'on a, puis Mme Dalphond va pouvoir illustrer davantage, là, des cas précis, mais, quand on le regarde, là, juste en termes de programme, tel quel, avec l'accessibilité à partir de 15 ans, donc, ça rentre dans nos fameux jeunes en bas de 16 ans. Puis là, on le sait, le parcours scolaire n'est pas linéaire, il y a des jeunes pour lesquels le parcours scolaire traditionnel n'est pas adéquat pour eux puis ils se raccrochent à l'aspect du travail, c'est un lieu de valorisation, c'est un lieu d'apprentissage, puis ça les maintient à l'école en même temps qu'ils sont capables tranquillement de travailler puis d'apprendre un métier.

Donc, on voulait juste, par point de vigilance, s'assurer que l'arrimage est bien fait. L'application, tu sais, on... ce n'est pas notre expertise, l'application, moi, je n'offre pas de formation, donc, de voir comment, sur le terrain, ça va s'appliquer avec ce projet de loi là pour respecter les fameux 10 heures dans la semaine, mais on voulait juste s'assurer que l'arrimage est vraiment adéquat parce qu'on le sait que c'est un milieu qui est important pour certains jeunes puis on doit en tenir compte, là. Paule, peut-être illustrer.

Mme Dalphond (Paule) : Oui, puis le... présentement, c'est 15 ans, tu sais, puis on se questionne quelquefois même, est-ce que ce serait peut-être mieux 14 ans, mais, encore là, ce serait... ça ferait un gros débat. Mais ce qui est important, c'est de dire que, si un jeune... il n'a pas le parcours typique scolaire, il est potentiellement à risque de décrochage dès 12 ans, dès 13 ans, on le voit, et souvent les programmes alternatifs travail-études... permet au jeune de maintenir sa scolarisation. Ça fait que c'est ça qu'il faut faire attention. Moi, je pense qu'il va falloir aussi renforcer ce volet-là, le mettre plus de l'avant, qu'il y en ait plus de disponibles pour que, justement, on puisse permettre à un jeune de concilier les deux pour, justement, le garder dans le milieu scolaire le plus longtemps possible.

Nous, c'est les gens qu'on rencontre, on a plusieurs milieux qui sont des entreprises d'insertion, bon, c'est quand même 16 ans, les entreprises d'insertion, mais on le voit parce que, dans les entreprises d'insertion, il y a un volet éducation et un volet travail, et on le voit très bien qu'on réussit à maintenir un certain niveau d'éducation avec ces jeunes-là parce qu'il y a un travail. Ça fait qu'il faut juste le garder en tête. Tu sais, puis là il est à 15 ans, il serait-tu plus favorable de le remettre à 15 ans, le fait qu'on modifie la loi pour permettre, justement, ces jeunes-là qui étaient peut-être plus proches du marché du travail puis qui disaient : Bien, minimalement, il gardait l'école parce qu'il avait un peu une porte de sortie avec le travail, qui là ne l'aura peut-être pas avant 14 ans, bien, de dire : Bien, on donne... on se donne plus de chances de les maintenir à l'école.

Mme Cadet : C'est intéressant, ce que vous dites, là, parce que maintenant que vous élaborez un peu plus sur votre réponse, là, ça... les propos, là, de certains jeunes me reviennent, puis c'était essentiellement la question qui m'était posée, que je trouvais... que je trouvais brillante, ils se demandaient, donc, justement, ces jeunes-là qui sont dans des programmes d'insertion, qui sont dans ce parcours-là qui est atypique, donc, si les maximums d'heures, là, de travail en semaine s'appliquaient, donc, pour les heures travaillées...

Mme Dalphond (Paule) : Exact.

• (18 heures) •

Mme Robillard (Jennifer) : ...puis dépendamment du moment de leur parcours, là, il y a des applications qui sont différentes, là.

Mme Cadet : C'est ça, c'est ça, c'est ça. Donc... travail, donc, il est utilisé... soit, là, qui comporte certains crédits ou soit, donc, qui mènent à l'obtention d'un diplôme, donc, si ça, c'était, donc, à l'intérieur, donc, des limites d'heures, donc, j'imagine, ça, c'est des questions qu'on vous pose aussi.

Mme Dalphond (Paule) : Exact. Puis c'est souvent un lieu de valorisation beaucoup plus positif pour... que le jeune qui est en situation d'échec à l'école, d'avoir ce milieu-là, où là, à ce moment-là, il est plus valorisé souvent, parce que, là, il y a une certaine réussite, bien, ça nous permet aussi de le garder, de le raccrocher au milieu scolaire.

Mme Robillard (Jennifer) : Oui. C'est surtout... tu sais, pour nous, le point important, c'est la valorisation, la réussite au niveau scolaire qui est important, mais les jeunes avec lesquels on travaille, on les voit régulièrement avec les Écoles de la rue, quand on suit le parcours, quand tu arrives à 20, 25 ans, le processus, comme Mme Dalphond l'a dit, à partir de 12 ans, tu sais, on les voit, on veut juste amener la vigilance que, oui, le projet de loi, on salue qu'on veut garder nos jeunes à l'école, mais l'école jusqu'en âge de scolarisation n'est pas le parcours qui convient à tout le monde, là, exactement.

Mme Cadet : Merci. C'est extrêmement... c'est extrêmement fascinant. Donc, si, vous, vous aviez une recommandation peut-être plus précise, ici, d'éléments dont il faudrait tenir compte une fois qu'on va arriver à l'étude détaillée, donc, comment est-ce que vous formuleriez le tout?

Mme Robillard (Jennifer) : De s'assurer de l'arrimage réel avec les programmes en cours ou les projets qu'il pourrait y avoir au niveau du ministère de l'Éducation, là, avec... on le sait, là, l'emphase est sur le DEP, là, puis on veut valoriser, donc de s'assurer que l'arrimage avec les projets en cours et ce qui existe réellement ne vienne pas un peu enlever, là, les possibilités, là, au niveau éducation, travail, études.

Mme Cadet : Puis les jeunes qui sont dans les milieux d'insertion, donc, ce travail-là, donc, il est rémunéré aussi, donc, un peu comme... OK, donc, c'est littéralement comme un véritable milieu de travail.

Mme Robillard (Jennifer) : Oui. Puis, comme ce n'est pas... tu sais, comme on n'a pas tout ça dans le projet de loi, actuellement, nous, c'est ça, c'est pour ça qu'on dit : C'est un point de vigilance, une recommandation de s'assurer que, tu sais, on ne vient pas nuire à ce qui pourrait être fait de l'autre côté ou ce qui est déjà fait. On a des questions, on n'a pas nécessairement la réponse dans l'application telle quelle, mais de s'en assurer, exactement.

Mme Cadet : De favoriser la réussite académique de ces jeunes-là. Donc, on est toujours dans le même objectif, c'est juste qu'eux sont dans un parcours qui est différent.

Mme Robillard (Jennifer) : Toujours la réussite éducative...

Mme Cadet : Merci. En parlant de formation, donc, on a... Disons qu'on a mentionné, donc, toute la question des accidents de travail un peu plus tôt aujourd'hui. Donc, essentiellement, donc, quand il n'y a pas eu de formation, là, c'est beaucoup plus... c'est dans ces cadres-là qu'on voit des accidents, donc, survenir en tout, tout début de parcours. Il y a certains... donc, il y a certains groupes qui sont venus nous parler de situations novatrices qui arrivent... qui ont cours dans d'autres provinces... dans d'autres provinces canadiennes, avec peut-être une formation en ligne pour les jeunes, avec peut-être un certain... donc, pour les introduire à l'emploi, avec peut-être certains éléments sur la connaissance de leurs droits. Comment est-ce que vous, vous voyez ça? Puis, le cas échéant, donc, comment est-ce que des organismes comme les vôtres pourraient être un peu, là, des acteurs pour veiller à la formation?

Mme Dalphond (Paule) : Bien, moi, je pense que c'est un devoir de société, là. Je pense que, tu sais, on le sait, ça prend toujours un village pour éduquer un enfant. C'est sûr et certain que les organismes communautaires, en tout cas, avec les jeunes qu'on côtoie, qui sont souvent les jeunes les plus fragilisés, ou marginalisés, ou en difficulté, qu'on retrouve dans les organismes communautaires, bien, pour nous, ça fait partie, je pense, de nos mandats propres, là, déjà, d'informer. Je prends juste dans les Auberges du coeur, il va y avoir des ateliers sur la santé-sécurité au travail, il doit y en avoir une fois par mois dans les auberges pour, justement, informer les jeunes. Mais je pense que ça doit partir de plus loin. Un jeune à l'école, ça devrait faire partie du parcours scolaire, qu'il a des droits, mais qu'il a des devoirs, qu'il a des obligations en matière de santé et sécurité au travail. Pour moi, c'est la première, première sonnette d'alarme qui devrait être sonnée puis, après ça, de rendre accessibles tous les outils qui sont à leur disponibilité. Tu sais, tantôt, je vous ai parlé de l'application mobile OPA, je vous invite à la télécharger, encore une fois, O-P-A, Outils pour l'autonomie. Ça reste que c'est des outils faciles pour les jeunes, que ce soit une application mobile. C'est souvent par, je dirais, le technologique qu'on réussit à les rejoindre. Tantôt l'UPA parlait de webinaires, bien, oui, bien oui, les webinaires, mais, tu sais, de rendre ça facile, rapide. C'est souvent la problématique pour rejoindre les jeunes, pour les informer, les éduquer, tu sais, si c'est compliqué, rentrer sur un site... Moi, j'ai entendu ça sur... de nombreuses fois, de jeunes, dire : Hé! là, je suis rentré sur le site, je ne sais même plus où aller. Qu'est-ce que je fais? Où c'est que je clique, là? Puis là, c'est quoi, que c'est que je fais? Bon, bien, c'est bien trop compliqué, ils arrêtent. Ça fait que ce n'est pas compliqué, là, on l'a, la réponse, hein, il faut que ce soit facile, rapide et vite. Alors, je pense qu'il y a tout ça qui est à développer, de comment on rejoint les jeunes rapidement puis pour que ça soit facile pour eux autres.

Mme Cadet : J'imagine, c'est le même principe, là, que vous verriez être appliqué pour ce qui est du formulaire de plainte, là, parce qu'on l'a vu, là, c'est plusieurs groupes qui nous ont parlé de ça.

Mme Dalphond (Paule) : Oui, oui, oui.

Mme Robillard (Jennifer) : Oui, c'est un point de vigilance qu'on avait aussi, là. Il faut rendre ça facile pour les jeunes de pouvoir dénoncer, ou s'il y a des abus, ou si... s'ils ne sont pas certains de la demande qu'ils reçoivent ou de ce qui est en train de se passer, qu'ils soient capables de trouver les formulaires puis les réponses rapidement, là. Puis c'est pour ça qu'on suggérait notamment d'avoir la campagne plus nationale. Donc, comme Mme Dalphond l'a mentionné, on a chacun une responsabilité, les organismes, que ce soient les auberges ou, par exemple, en maison de jeunes, ils ont déjà de nombreux ateliers de prévention, ils sont à même de recueillir les questions des jeunes au quotidien, ils viennent se confier à leurs intervenants. Donc, d'avoir quelque chose qui est national, qui est facilement repérable, puis après ça, bien, on est capables de développer soit des applications, soit des formations

ou faire venir des conférenciers en organisme pour des cas plus spécifiques en fonction des régions ou en fonction des enjeux avec lesquels nos jeunes vivent, là.

Mme Cadet : Bien, c'est ça, ici, je voyais, donc...

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

Mme Cadet : Ah! bien, voilà. Donc, on est... Bon, bien, merci beaucoup. Merci pour votre attention.

Mme Robillard (Jennifer) : Merci à vous.

La Présidente (Mme D'Amours) : Merci. Maintenant, je cède la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Bonjour à vous deux, toujours un plaisir.

J'aimerais qu'on aille sur un enjeu, un aspect de l'enjeu que vous soulevez à votre première recommandation puis qu'on n'a pas beaucoup entendu dans le cadre des travaux, je pense que la FTQ avait une recommandation à ce niveau-là, mais c'est la question du filet social. Puis, quand on parle du travail des enfants, on a rapidement un peu l'image, quasiment *Germinal*, du XIXe siècle, des enfants dans les mines, tout crasseux. Bon, on n'est plus là du tout, là, tout le monde s'entend là-dessus.

Mme Dalphond (Paule) : Heureusement.

M. Leduc : Heureusement. Mais vous soulevez un enjeu en disant : C'est possible que, dans certains milieux socioéconomiques défavorisés, dans certaines familles, il y ait peut-être une espèce... pas une injonction, mais une incitation à aller travailler, à décrocher, finalement, pour revenir, qu'il y ait... faire des revenus supplémentaires pour la famille. Moi, je comprends que, ça, vous le... Vous le voyez ou vous le craignez? Pouvez-vous nous parler de cela? Bien, parlez-nous de ça un peu.

Mme Dalphond (Paule) : Oui, je le vois, je le vois. Je le vois, moi. J'ai des jeunes dans les groupes mineurs, on reçoit des jeunes de 12 à 17 ans, et bon, je dirais, l'alternative, souvent, c'est un placement en centre jeunesse ou dans une Auberge du coeur. On va choisir une Auberge du coeur pour le jeune, souvent il va choisir ça. Mais le jeune arrive puis nous dit : Bien là, je... c'est parce que je ne pourrai pas aller travailler. Bien, OK, pourquoi tu ne pourrais pas aller travailler? Parce que, là, je suis loin de mon lieu de résidence, puis, si je ne peux pas travailler, bien, ça fait 100 \$ de moins dans la maison chez nous, ça fait 100 \$ de moins dans la maison, chez nous, toute la semaine. On fait comme : Pardon? Bien, c'est parce qu'il est important, le 100 \$, pour faire l'épicerie. Ma mère, elle me le dit tout le temps qu'il est important, mon 100 \$ pour faire l'épicerie. Bien là, je me dis...

M. Leduc : Ça, c'est aussi jeune que quoi, ça? Peut-être 12, 13 ans?

Mme Dalphond (Paule) : 13 ans.

M. Leduc : 13 ans.

Mme Dalphond (Paule) : 13 ans. Ça fait que, là, tu fais comme : Bien là, tu me dis que tu vas travailler, puis tu vas chercher 100 \$ par semaine que tu donnes à ta mère ou à ton père, peu importe, c'est la famille, pour faire de l'épicerie? La réponse, c'est oui.

M. Leduc : Ça, ça veut dire que, quoi, le loyer est trop cher? Il n'y a pas assez de revenus en... Il n'y a pas de banques alimentaires?

Mme Dalphond (Paule) : Ils sont sur l'aide sociale.

M. Leduc : L'aide sociale n'est pas assez élevée?

Mme Robillard (Jennifer) : Bien, c'est toutes ces réponses-là.

Mme Dalphond (Paule) : C'est toutes ces réponses-là.

Mme Robillard (Jennifer) : La Grande Consultation Jeunesse, qu'on vient de terminer, on a été quand même surpris, même si on se le fait dire au quotidien, là, la question du coût de la vie puis de l'accès au logement était criante dans les enjeux des jeunes. Ils nous le disaient, ils sont préoccupés, puis des jeunes de 12, 13 ans, là, parce qu'ils anticipent déjà, qu'ils voient... Maman n'est pas capable d'arriver, elle n'est pas... elle a de la misère à payer le loyer, ça fait que, là, je n'ai pas mon lunch pour dîner. Ça fait que, là, moi, il faut que je travaille parce que, là, je n'ai rien à manger ce midi ou mon manteau d'hiver, il n'est pas adéquat. Ils se... ils nous le mentionnaient.

On n'a pas posé la question à ce moment-là directement sur le projet de loi, mais on avait le coût de la vie comme élément de consultation, et les jeunes avaient beaucoup à dire, là, des situations, comme je le disais, qui sont... Tu sais, ça ne sort plus de l'anecdote, là. C'était tellement fréquent dans les réponses, là, cette préoccupation-là au quotidien, d'être capable de mettre de l'argent sur la table pour payer les dépenses essentielles.

Mme Dalphond (Paule) : Mais on le voit plus. Avec le coût de la vie, là, je dirais que, bon, avant la pandémie, on pouvait peut-être entendre ça à l'occasion. À la sortie de la pandémie, le coût de la vie, là, ça devient très fréquent que le jeune contribue au revenu familial.

M. Leduc : OK. J'ai la chance d'avoir quatre belles Auberges du coeur dans ma circonscription...

Mme Dalphond (Paule) : Oui, oui.

M. Leduc : ...je les aime beaucoup : l'Escalier, L'Avenue, Tangente puis le Foyer des jeunes travailleurs.

Mme Dalphond (Paule) : Le Foyer des jeunes travailleurs.

M. Leduc : C'est quoi, les solutions, donc, pour éviter que cette pression-là aille sur les jeunes? On parle de solutions, donc, socioéconomiques : salaire minimum, rehausser les prestations d'aide sociale, la crise du logement. Quoi d'autre? Crédit d'impôt à la solidarité?

• (18 h 10) •

Mme Dalphond (Paule) : Bien oui, oui. Je pense que oui, puis je pense... je pense qu'il y a... ce serait vraiment une réflexion complète, mais, pour moi, juste de se poser la question que le jeune fait partie du revenu familial, ça ne devrait pas faire partie, jamais, de l'équation.

M. Leduc : Exact.

Mme Dalphond (Paule) : Jamais, jamais. Ça fait que je pense que c'est un débat qu'il devrait y avoir avec différents ministères, avec différents représentants, mais il y a plusieurs mesures qui devraient être là. L'aide sociale, on le sait très bien, présentement, ça ne suffit plus.

La Présidente (Mme D'Amours) : Désolée.

Mme Dalphond (Paule) : Excusez. Ça ne suffit plus, ça fait qu'il y a plusieurs mesures, là, qui devraient être ajustées.

M. Leduc : Merci beaucoup.

Mme Dalphond (Paule) : Merci.

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

La commission ajourne ses travaux jusqu'à demain, jeudi le 20 avril 2023, après les affaires touchant les travaux des commissions. Merci, tout le monde.

(Fin de la séance à 18 h 11)