



PROJET DE LOI 19

Loi sur l'encadrement du travail des enfants

Commentaires, observations et recommandations
du Conseil canadien du commerce de détail (CCCD)

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail
Le 18 avril 2023

À PROPOS DU CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL

Le Conseil canadien du commerce de détail (CCCD) constitue la plus importante organisation de défense et de promotion des intérêts des détaillants au pays.

Fondé en 1963, le Conseil a pour mission d'être la Voix des détaillants^{MC} au Québec et au Canada en offrant un large éventail de services de représentation, de recherche, de formation ainsi que d'autres services destinés à favoriser la réussite des détaillants et à mieux faire connaître leur contribution auprès des collectivités et des consommateurs qu'ils servent.

Le Conseil a pour membres près de 54 000 commerces et bannières au Canada, dont plus de 18 000 au Québec. Il est aussi la voix des distributeurs alimentaires, représentant plus de 95 % du marché de l'alimentation au Canada. Il s'agit ainsi de l'une des plus grandes associations sans but lucratif financées par l'industrie. Le CCCD regroupe tous les types de détaillants, des magasins à rayons aux grandes surfaces, en passant par les chaînes spécialisées, les commerces indépendants et les boutiques en ligne.

Avec 500 000 travailleurs au Québec et plus de 2 millions dans l'ensemble du pays, l'industrie du détail est le plus important employeur privé au Canada. Les ventes au détail de base (excluant les automobiles et l'essence) se sont élevées à plus de 462 G\$ en 2022. Les membres du CCCD représentent plus des deux tiers de ces ventes au Canada.

CONTEXTE

Le projet de loi 19 (PL-19), qui vise à encadrer le travail des plus jeunes, s'inscrit comme une réponse aux recommandations contenues dans l'avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) présenté le 8 décembre dernier, lequel faisait suite à la demande du ministre du Travail formulée quelques mois plus tôt.

Le Québec ne disposant pas de règles particulières sur l'âge du travail – outre un consentement parental –, il était normal de se doter de certaines règles à cet égard. Cette réflexion devenait d'autant plus nécessaire que les possibilités d'emploi ne cessent de croître partout au Québec depuis quelques années en raison de la pénurie de travailleurs, ce qui encourage de plus en plus de jeunes à considérer les possibilités d'emplois temporaires autour d'eux.

Le PL-19 a pour principal objectif de limiter le travail des enfants de moins de 14 ans aux seules exceptions établies par le gouvernement par voie réglementaire, et de limiter le nombre d'heures et les périodes d'emploi des jeunes âgés de 14 à 16 ans pendant le calendrier scolaire.

Les deux grands objectifs du ministre, auxquels nous souscrivons totalement, sont de protéger la sécurité de ces jeunes et d'éviter que leur persévérance scolaire ne soit affectée par le travail.

Le commerce de détail est un secteur d'activité reconnu comme étant une porte d'entrée appréciée du marché du travail pour les jeunes qui désirent développer leur autonomie, acquérir de nouvelles compétences, développer un plus grand sens de l'organisation et nourrir leur estime de soi. De plus, on retrouve dans le secteur du détail un environnement social sécuritaire, agréable et offrant des horaires flexibles.

Par les réflexions et recommandations contenues dans ce mémoire, nous voulons assurer le plein respect des deux grands objectifs du ministre, tout en évitant de réduire les occasions d'emploi des jeunes pendant les périodes de congé scolaire, et qui ne constituent pas un risque pour leur sécurité.

ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Il est essentiel de protéger la sécurité des jeunes travailleurs et de prioriser leur persévérance scolaire. Ces deux objectifs vont de soi et sont par conséquent non négociables. Le projet de loi répond effectivement à ces préoccupations en proposant des règles encadrant leur emploi. Cependant, certains éléments proposés méritent des ajustements qui, tout en respectant les intentions du ministre, éviteraient de limiter des possibilités d'emploi bénéfiques autant pour les jeunes que pour les commerçants.

Les périodes de travail pour les jeunes de 14 à 16 ans

Il est indiqué, à l'article 3 du PL-19, que les nouvelles limitations pour les jeunes de 14 à 16 ans « ne s'appliquent pas à toute période de plus de sept jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant ».

En d'autres mots, les vacances estivales ou celles des Fêtes sont exclues des nouvelles limitations d'heures, tout comme les semaines de relâche. Ces périodes sont effectivement propices au travail pour les jeunes puisqu'elles n'interfèrent pas avec les jours d'école. Suivant la même logique, les jours fériés qui allongent les fins de semaine devraient aussi être considérés comme étant propices au travail puisqu'ils n'interfèrent pas avec les jours d'école, pas plus qu'ils ne servent à des obligations liées aux travaux scolaires.

Proposition 1 :

Ajouter les jours fériés aux périodes d'exception, puisque les longues fins de semaine qu'ils permettent n'interfèrent pas avec les jours d'école.

Par ailleurs, le projet de loi propose de limiter les heures de travail de ces jeunes à 17 heures par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi. Ici, une distinction est faite entre les jours de semaine et ceux de la fin de semaine afin de limiter les interférences entre les jours d'école et le travail. Suivant ce raisonnement, il conviendrait de considérer le vendredi comme le début de la fin de semaine, puisqu'après les classes, il n'interfère plus avec l'école. Ainsi, nous proposons que la limitation à un maximum de 10 heures prévaille pour la période du lundi au jeudi.

Proposition 2 :

Considérer le vendredi comme faisant partie de la fin de semaine, de sorte que la limitation de 10 heures porte sur la période allant du lundi au jeudi.

Enfin, plutôt que de considérer le nombre d'heures par semaine, nous croyons qu'il serait pertinent de permettre l'étalement de ces heures sur deux semaines, ce qui donnerait de la flexibilité aux jeunes en termes d'horaire et plus de latitude aux employeurs pour utiliser la main-d'œuvre quand le contexte est plus opportun. L'étalement des heures est un principe connu et encadré par la Loi sur les normes du travail.

Proposition 3 :

Permettre l'étalement des heures sur une période de deux semaines plutôt que d'une seule, comme la Loi sur les normes du travail l'autorise.

Les jeunes de moins de 14 ans

Le projet de loi propose d'interdire à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans, sauf dans les cas et aux conditions déterminés par règlement gouvernemental. Pour nous, il est essentiel de permettre des exceptions par voie réglementaire afin que la loi soit mieux arrimée et adaptée aux réalités des différents types d'entreprises et d'emplois.

Proposition 4 :

Préserver la flexibilité réglementaire que prévoit le projet de loi au sujet des exceptions relatives aux jeunes de moins de 14 ans.

Déjà, le projet comporte certaines exceptions. Parmi elles, le PL-19 propose de permettre le travail d'un jeune s'il est effectué au sein d'une « entreprise familiale qui compte moins de 10 salariés s'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes ».

Si on considère que, des entreprises familiales, ce sont aussi de petits établissements commerciaux (marchands, restaurants, dépanneurs, boutiques) au sein desquels les employés sont souvent des travailleurs à temps partiel, il est donc commun de compter sur plus de 10 employés pour s'assurer d'avoir des quarts de travail de quelques employés sur le plancher et au comptoir. Ainsi, nous comprenons mal la limite d'employés dans une entreprise familiale puisque ce nombre ne constitue pas une protection en termes de santé et de sécurité pour les jeunes en soi.

Proposition 5 :

Retirer la limitation du nombre d'employés au sein d'une entreprise familiale.

De plus, comme le projet de loi considère les périodes de vacances comme étant propices au travail pour les jeunes de 14 à 16 ans, puisqu'elles ne dérangent pas le parcours scolaire, nous nous expliquons mal pourquoi ce même raisonnement ne s'appliquerait pas aux jeunes de moins de 14 ans.

Proposition 6 :

Permettre le travail des jeunes de moins de 14 ans pendant les périodes de vacances et de longs congés scolaires.

Une autre exception prévue par le projet de loi veut que le travail des jeunes soit permis si l'employeur est un « organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs ». Nous comprenons mal ce biais, puisque les types d'emploi sont souvent les mêmes au sein d'un OBNL qu'au sein d'un petit commerce. En quoi la sécurité ou le parcours scolaire seraient-ils mieux protégés dans un organisme communautaire que dans un petit commerce familial ou un commerce de plus grande taille. Nous nous demandons en quoi la mission ou la vocation d'un établissement peut être un facteur de protection pour un jeune.

Autres observations

Il ne faut pas perdre de vue que ce débat, comme plusieurs autres, découle directement de la pénurie de main-d'œuvre, face à laquelle il reste encore des gestes à poser, lesquels permettraient d'augmenter le bassin de main-d'œuvre et de réduire ainsi la pression sur les entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

La situation ne va pas s'améliorer prochainement à ce chapitre, et nous serons de plus en plus affectés par la pénurie de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. À cet égard, nous nous réjouissons de

ce que le discours gouvernemental ait évolué et présente désormais la pénurie de travailleurs comme étant l'ennemi numéro UN du gouvernement. Les nouvelles mesures annoncées dans le budget de mars feront une différence, notamment les mesures fiscales qui encourageront les travailleurs plus âgés à rester ou à revenir sur le marché du travail, et les mesures qui faciliteront l'apport de travailleurs issus de l'immigration.

Mais il reste encore à faire, car nous sommes non seulement plus touchés par la pénurie qu'ailleurs (pour des raisons démographiques, entre autres), mais nous avons également une population plus âgée et nous nous appuyons moins – toute proportion gardée – sur la main-d'œuvre étrangère, alors qu'elle est disponible, formée et souvent très spécialisée. Nous avons de nombreux emplois disponibles sur l'ensemble du territoire du Québec, et l'emploi demeure l'un des meilleurs outils d'intégration qui soient.

Bref, il faut mettre autant, sinon davantage, d'efforts à atténuer la pénurie de main-d'œuvre et augmenter le bassin de travailleurs qu'à se consacrer à lutter contre ses conséquences. Ne perdons pas de vue que la pénurie est précisément ce qui a provoqué le débat actuel sur l'âge du travail.

Pour de plus amples informations :

Conseil canadien du commerce de détail (CCCD) – Québec
550, rue Sherbrooke Ouest, Bureau 1680, Tour Ouest
Montréal (Québec) | H3A 1B9
Tél. : 514 982-0267 | Sans frais : 877 229-0922