DISCUSSION OCUMENT de

Examen législatif de la Loi sur les normes d'emploi : Protection de l'emploi pour les jeunes travailleurs



Examen législatif de la Loi sur les normes d'emploi : **Protection de l'emploi pour les jeunes travailleurs**

Document de discussion

Septembre 2016

Publié par :

Province du Nouveau-Brunswick C. P. 6000 Fredericton NB E3B 5H1 CANADA

Imprimé au Nouveau-Brunswick

PDF: ISBN 978-1-4605-1050-6

10788

Aperçu

Selon Statistique Canada, en 2015, environ 40 600 jeunes âgés de 15 à 19 ans habitaient au Nouveau-Brunswick. Le pourcentage de ces jeunes qui étaient salariés ou à la recherche d'un emploi s'élevait à 50,5 % (n = 20 500). Les possibilités d'emploi offertes aux jeunes favorisent leur développement et leur croissance personnels, en plus de soutenir le marché du travail. Le défi associé à l'emploi des jeunes consiste à établir un équilibre entre les aspects positifs du travail, tout en s'assurant que leur développement est protégé, qu'ils poursuivent leurs études et qu'ils maintiennent un équilibre sain entre l'école, le travail et la vie personnelle.

De s'assurer que les jeunes du Nouveau-Brunswick acquièrent une expérience de travail qui ne contrecarre pas leur développement et leur croissance, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (« le ministère ») mène une étude sur la protection de l'emploi offerte aux jeunes travailleurs du Nouveau-Brunswick au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*. Deux facteurs clés ont guidé le ministère : la Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Stratégie de prévention des dommages causés aux enfants et aux jeunes du Nouveau-Brunswick.

La Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimal d'admission à un emploi établit une protection de l'emploi pour les adolescents qui vise à s'assurer qu'ils peuvent atteindre « leur plein développement physique et mental », avoir la chance de terminer leur scolarité obligatoire sans compromettre leur santé, leur sécurité et leur moralité¹. Le Nouveau-Brunswick a soutenu la ratification de la Convention n° 138 de l'OIT par le Canada.

En novembre 2015, le Nouveau-Brunswick a lancé sa stratégie de prévention des dommages causés aux enfants et aux jeunes. La stratégie quinquennale repose sur les principes sous-jacents à la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, en particulier sur l'article 19 de cette dernière qui porte sur le droit de l'enfant d'être protégé contre toute forme de dommage. La stratégie de prévention des dommages causés aux enfants et aux jeunes présente dix priorités concernant les cinq catégories de dommages suivantes : les dommages socioculturels, la négligence, les dommages corporels, les dommages sexuels et les dommages affectifs. Dans la catégorie des dommages corporels, les blessures sont l'une des dix priorités établies; elle comprend également la prévention des blessures non intentionnelles telles que les accidents de travail.

En élaborant les propositions et les solutions contenues dans le présent document de discussion, le ministère a examiné la situation au Nouveau-Brunswick et analysé les normes d'emploi relatives aux jeunes dans l'ensemble du pays, ainsi que des traités internationaux.

Mesures législatives actuelles

Des mesures législatives au Nouveau-Brunswick fournissent une protection visant à prévenir l'exposition des jeunes travailleurs à des emplois qui peuvent causer des dommages à leur développement, ainsi qu'à les garder à l'école. La *Loi sur les normes d'emploi* établit des normes minimales en matière de relation d'emploi, y compris les heures de travail, le salaire minimum et les congés payés, pour n'en mentionner que quelques-unes. La *Loi sur les normes d'emploi* fournit également certaines restrictions relatives au travail des enfants.

L'article 39 de la *Loi sur les normes d'emploi* précise qu'aucune personne âgée de moins de 16 ans ne peut occuper un emploi :

- qui est ou risque d'être malsain ou nuisible pour sa santé, son bien-être, sa moralité ou son développement physique;
- pendant plus de six heures par jour;
- pendant plus de trois heures les jours de classe;
- · entre vingt-deux heures et six heures;
- qui l'obligerait à consacrer plus de huit heures au total au cours d'une journée au travail et à la présence en classe.

¹ Convention no 138 de l'Organisation internationale du travail sur l'âge minimum, 1976.

Par ailleurs, l'article 40 de la *Loi* énonce une liste des secteurs d'activité où les personnes âgées de moins de 14 ans ne peuvent pas travailler, soit :

- dans une entreprise industrielle;
- · dans l'industrie forestière;
- dans l'industrie de la construction;
- · dans un garage ou une station-service;
- · dans un hôtel ou restaurant;
- dans une salle de spectacles, une salle de danse ou une salle de tir;
- en qualité de garçon d'ascenseur;
- dans tout endroit ou toute profession déterminé par règlement.

Sommaire des solutions stratégiques et des propositions

Le ministère propose ce qui suit :

- 1. Abroger les paragraphes 41(1) et 41(2) de la Loi sur les normes d'emploi afin d'éliminer les exemptions
- 2. Modifier l'article 39 de la Loi sur les normes d'emploi pour y inclure les jeunes âgés de moins de 18 ans
- 3. Relever l'âge des restrictions en matière d'emploi en le faisant passer de moins de 14 ans à moins de 16 ans
- 4. Réaliser un examen exhaustif des secteurs d'activité interdits énumérés dans la *Loi sur les normes d'emploi*
- 5. Avant qu'ils embauchent un jeune âgé de moins de 16 ans, obliger les employeurs à obtenir le consentement écrit d'un de ses parents ou de son tuteur légal
- 6. Examiner la participation des jeunes âgés de moins de 16 ans à des spectacles artistiques afin de déterminer si des dispositions doivent être ajoutées à la *Loi sur les normes d'emploi* à cet égard
- 7. Examiner les restrictions relatives aux heures de travail dans la Loi sur les normes d'emploi.

Discussion sur les solutions stratégiques et les propositions

1. Éliminer les exemptions

Au Nouveau-Brunswick, l'article 41 de la *Loi* permet que des règles d'emploi des jeunes puissent être modifiées au moyen d'un système d'exemptions si le directeur des normes d'emploi le juge opportun. Selon l'article 8.1 de la Convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimal, des exemptions sont autorisées, dans des cas individuels, seulement pour la participation à des activités telles que des spectacles artistiques. Il est donc recommandé que des conditions supplémentaires s'appliquent uniformément à tous les jeunes au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* pour la rendre compatible avec l'abrogation de la structure d'exemptions.

L'avantage de l'abrogation de l'article de la *Loi* portant sur les exemptions est qu'elle réduira la paperasserie et d'éventuels problèmes de ressources pour les employeurs et les salariés. La difficulté réside dans le fait que l'abrogation aura pour effet que le système n'offrira plus la souplesse d'examiner les situations de l'emploi des jeunes qui pourraient entraîner des circonstances exceptionnelles.

2. Inclure les jeunes âgés de moins de 18 ans

Au terme de l'article 39 de la *Loi*, aucune personne âgée de moins de 16 ans ne peut occuper un emploi « qui est ou risque d'être malsain ou nuisible pour sa santé, son bien-être, sa moralité ou son développement physique ». Il est proposé que cet article soit modifié pour y inclure une référence à l'éducation et une référence aux jeunes âgés de moins de 18 ans.

L'objectif d'une telle modification est de s'assurer que tous les jeunes d'âge scolaire sont encouragés à terminer leurs études et de protéger leur santé, leur sécurité et leur développement. La modification rendrait la Loi sur les normes d'emploi compatible avec le paragraphe 15(1) de la Loi sur l'éducation qui précise qu'un enfant est tenu de fréquenter l'école jusqu'à la fin de ses études secondaires ou jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de dix-huit ans ». La Loi sur l'éducation précise également que « nul ne peut embaucher un enfant pendant les heures où celui-ci est tenu d'être à l'école en vertu de la présente loi ».

3. Relever l'âge des restrictions en matière d'emploi en le faisant passer de moins de 14 ans à moins de 16 ans

Le but de cette modification est d'améliorer la conformité du Nouveau-Brunswick avec la Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail. Selon l'article 7.1 de la Convention, les personnes âgées de 13 à 15 ans peuvent exécuter des travaux légers. De telles mesures de protection visent à s'assurer que le travail exécuté est sécuritaire, qu'il n'entrave pas le développement des jeunes ou qu'il ne les empêche pas de poursuivre leurs études.

Quatre administrations parmi les provinces et les territoires ont imposé explicitement des restrictions à l'industrie dans leur loi sur les normes d'emploi. Le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nunavut ont établi l'âge minimal d'admission à un emploi à moins de 16 ans, deux ans de plus que l'âge minimal autorisé actuellement par le Nouveau-Brunswick.

4. Réaliser un examen exhaustif des secteurs d'activité interdits

La liste des secteurs d'activité interdits vise à protéger les jeunes en s'assurant qu'ils ne peuvent pas travailler dans des lieux qui ont de fortes probabilités de compromettre leur sécurité ou leur développement. Puisque la liste des secteurs d'activité interdits a été mise à jour au cours des dernières années, son examen permettrait de s'assurer qu'elle est à jour et compatible avec les objectifs en matière de santé et de sécurité.

En plus du Nouveau-Brunswick, sept provinces et territoires incluent une liste de secteurs d'activité interdits dans leur loi sur les normes d'emploi (voir l'annexe A).

5. Avant qu'ils embauchent un jeune âgé de moins de 16 ans, obliger les employeurs à obtenir le consentement écrit d'un de ses parents ou de son tuteur légal.

Actuellement, au Nouveau-Brunswick, l'une des exigences requises lorsqu'une demande d'exemption est soumise au directeur des exemptions consiste à déterminer si le parent ou le tuteur légal d'un jeune a consenti au travail de ce dernier. La modification proposée étendrait l'exigence à tous les salariés afin de s'assurer que le parent ou le tuteur légal d'un jeune est conscient de son statut d'emploi et qu'il peut donc surveiller son horaire du temps de manière à établir un équilibre entre le travail, l'école et la vie personnelle.

Les employeurs auraient la responsabilité d'obtenir une autorisation écrite avant que le jeune commence à travailler et de conserver le consentement écrit dans le dossier du jeune.

Six provinces et territoires ont inclus l'obligation d'obtenir un consentement écrit dans leur loi sur l'emploi des ieunes.

6. Examiner la participation des jeunes âgés de moins de 16 ans à des spectacles artistiques afin de déterminer si des dispositions doivent être ajoutées à la *Loi sur les normes d'emploi* à cet égard

Selon l'article 8.1 de la Convention n° 138 sur l'âge minimum de l'OIT, des exemptions sont autorisées, dans des cas individuels, seulement pour la participation à des activités telles que des spectacles artistiques. Si la structure des exemptions est abrogée au Nouveau-Brunswick, comme il a été proposé précédemment, il faudra ajouter des dispositions à la *Loi* sur les spectacles artistiques. Selon la Convention n° 138, les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisé et en prescrire les conditions, y compris le respect des exigences relatives à l'éducation.

Les divisions 2 et 3 de l'Employment Standards Act (loi sur les normes d'emploi) de la Colombie-Britannique mentionnent des conditions distinctes pour les enfants artistes présentant des spectacles en direct ou enregistrés. En ce qui concerne la limite de la durée en heures du travail ou de l'emploi, la Loi sur les normes du travail du Québec exclut aussi les enfants participant à des activités artistiques comme le théâtre, l'opéra et la danse, la réalisation de films, des enregistrements sonores et des commerciaux. Contrairement à la Colombie-Britannique, le Québec n'établit pas des conditions particulières s'appliquant aux enfants participant à des activités artistiques.

7. Examiner les restrictions relatives aux heures de travail

À l'heure actuelle, au Nouveau-Brunswick, toute personne âgée de moins de 16 ans ne peut pas travailler plus de six heures par jour, pendant plus de trois heures les jours de classe et consacrer plus de huit heures au total au cours d'une journée au travail et à la présence en classe. Alors que le Nouveau-Brunswick limite le nombre d'heures quotidiennes de travail, la *Loi* ne prescrit pas un nombre maximal d'heures de travail que les jeunes peuvent consacrer au travail par semaine. Cela signifie que :

- durant une semaine scolaire, un jeune peut travailler 27 heures au maximum (3 heures × 5 jours + 6 heures × 2 jours);
- durant une semaine non scolaire, le jeune peut travailler 42 heures au maximum (6 heures par jour × 7 jours).

Pendant l'année scolaire, le nombre d'heures d'enseignement de la 9° à la 12° année est 5,5 heures par jour, c'est-à-dire 27,5 heures par semaine. En additionnant le nombre d'heures d'enseignement et le nombre d'heures de travail durant une semaine scolaire, on obtient un total de 54,5 heures consacrées à l'école et au travail. Alors que le paragraphe 17(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* prévoit un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, dans le cas où un jeune travaillerait au maximum six heures durant une journée non scolaire (par exemple de 7 h à 13 h), il lui serait permis de travailler à nouveau le lendemain après-midi (par exemple de 13 h à 19 h).

Selon une étude portant sur des étudiants qui ont travaillé durant leurs études secondaires, la plus faible proportion d'étudiants ayant décroché a travaillé moins de 20 heures par semaine². Ceux qui ont travaillé 30 heures ou plus par semaine risquaient 2,4 fois plus de décrocher³.

Bien qu'il soit important d'initier les jeunes au travail, il est également nécessaire de les protéger pour qu'ils ne travaillent pas trop. Ainsi, le ministère aimerait connaître vos opinions sur ce qui suit :

- 1. La *Loi sur les normes d'emploi* doit-elle être modifiée pour augmenter le nombre maximum d'heures de travail par jour?
 - a. Si oui, voici une possibilité d'heures de travail par jour :

	Journée scolaire	Journée non scolaire	
Possibilité	4	8	
Statu quo	3	6	

- 2. Un nombre maximum d'heures de travail par semaine doit-il être ajouté dans la Loi sur les normes d'emploi?
 - b. Si oui, voici une possibilité d'heures de travail par semaine :

	Semaine scolaire	Semaine non scolaire	
Possibilité	20	40	
Statu quo	27	42	

² T. Bushnik, Statistique Canada, 2003

³ ibid.

La difficulté associée à l'établissement d'un nombre maximum d'heures de travail est de trouver un équilibre entre le travail, l'école et la vie personnelle. Une limite du nombre d'heures qu'une personne âgée de moins de 16 ans peut travailler est susceptible de réduire le revenu sur lequel un jeune ou sa famille compte.

Les lois sur les normes d'emploi dans quatre provinces (la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard) mentionnent un nombre maximum d'heures par semaine que les jeunes peuvent consacrer au travail :

- la Saskatchewan prévoit au maximum 16 heures de travail pendant une semaine scolaire, alors que la Colombie-Britannique et le Manitoba en prévoient 20;
- la Colombie-Britannique prévoit au maximum 35 heures de travail pendant une semaine non scolaire;
- l'Île-du-Prince-Édouard établit à 40 le nombre maximum d'heures de travail pendant une semaine, scolaire ou non.

Participation à l'examen

N'hésitez pas à nous communiquer vos commentaires, idées et suggestions sur le présent document de discussion, de même que d'autres idées visant à améliorer la protection de l'emploi pour les jeunes travailleurs. Veuillez faire parvenir vos observations au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail :

Courriel: labourtravail@gnb.ca

Téléphone: 1-844-453-4155 (sans frais)

Télécopieur: 506-453-3780

En ligne: http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/corporate/consultation_publique.html

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail Case postale 6000 Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

La date limite pour présenter vos idées est le 7 octobre 2016.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de participer à cette discussion.

Annexe A

Province ou territoire	Âge	Restrictions
Colombie-Britannique	Moins de 12 ans	L'employeur doit démontrer que le jeune ne travaillera pas près de surfaces chaudes, de substances toxiques ou d'un équipement dangereux. La loi ne fait mention d'aucune autre restriction concernant
Alla auto	12 > 14	l'emploi ou les lieux de travail.
Alberta	12 à 14 ans	 Les jeunes peuvent occuper les emplois suivants : livreur de dépliants, de journaux ou de circulaires; livreur de petites marchandises pour un magasin de détail; commis ou messager dans un bureau; commis dans un magasin de détail; certains emplois dans l'industrie des restaurants et des services alimentaires (avec restrictions).
		Si l'emploi proposé n'est pas mentionné dans la liste, l'adolescent doit obtenir un permis avant de commencer à travailler. Normalement, des permis ne sont pas accordés pour les emplois suivants :
		 dans l'industrie de la construction; un travail qui exige un levage lourd; un travail près de véhicules et d'équipement en mouvement (y compris les chariots élévateurs à fourche); un travail en présence d'équipement potentiellement dangereux (meules à main, marteaux, friteuses, grilles, trancheuses, couteaux tranchants)
	15 à17 ans	Les jeunes peuvent exécuter tout type de travail, mais certaines restrictions d'heures de travail et de supervision s'appliquent s'ils sont employés dans une entreprise qui vend des aliments ou des boissons, des marchandises, de l'essence ou dans un endroit qui fournit un hébergement pour la nuit (hôtel ou motel).
Manitoba	Moins de 18 ans	Secteurs d'activité : • industrie forestière; • scieries ou usines de pâte; • espaces clos; • mines souterraines ou carrières à ciel ouvert; • enlèvement de l'amiante
	Moins de 16 ans	Les jeunes ne peuvent pas travailler : sur un chantier de construction; dans des procédés industriels ou de fabrication; en manipulant des appareils de forage; sur un échafaud, y compris un échafaudage volant; dans un travail d'élagage, d'entretien ou d'abattage d'arbres.

Province ou territoire	Âge	Restrictions
Île-du-Prince-Édouard	Moins de 16 ans	Aucune personne ne peut employer un jeune âgé de moins de 16 ans dans la construction.
Nouvelle-Écosse	Moins de 16 ans	 Aucune personne ne peut employer un jeune âgé de moins de 16 ans : dans une entreprise industrielle; dans l'industrie forestière; dans un garage ou une station-service; dans un hôtel; dans un restaurant (sauf s'il n'utilise pas un équipement de cuisson et s'il offre une formation et une supervision); en qualité de garçon d'ascenseur; dans une salle de spectacles, une salle de danse, une salle de tir, une piste de quilles, une salle de billard, etc. Travail ou type d'emploi interdit aux jeunes âgés de moins de 16 ans par règlement
Nouveau-Brunswick	Moins de 14 ans	 Aucune personne ne peut employer un jeune âgé de moins de 16 ans : dans une entreprise industrielle; dans l'industrie forestière; dans l'industrie de la construction; dans un garage ou une station-service; dans un hôtel ou un restaurant; dans une salle de spectacles, une salle de danse ou une salle de tir; en qualité de garçon d'ascenseur; dans tout autre lieu ou toute profession interdit par règlement.
Territoires du Nord- Ouest	16 ans ou moins	 Aucune personne ne peut employer un jeune dans les activités suivantes à moins d'avoir obtenu une approbation écrite du directeur des normes d'emploi : enlever des broussailles et des arbres; construire, reconstruire, réparer, modifier ou démolir une structure, y compris la préparation nécessaire pour poser les fondations d'une structure de construction.
Nunavut	Moins de 16 ans	Aucune personne ne peut employer un jeune dans l'industrie de la construction à moins d'avoir obtenu une approbation écrite du directeur des normes d'emploi.