

LA PROTECTION DE L'ENFANT DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

par J.-Gaston DESCOTEAUX*

SOMMAIRE

INTRODUCTION	136
PARTIE I LA PROTECTION DES MINEURS ET LE CODE CIVIL	138
I- Le contrat de travail	138
A- Le contrat de travail individuel	138
B- La convention collective de travail	139
II- La minorité et le principe d'incapacité légale	139
A- La minorité et le pouvoir de contracter	139
B- Les limites à l'incapacité	140
C- Le régime de la lésion	140
PARTIE II LA PROTECTION DES MINEURS ET LES LOIS STATUTAIRES QUÉBÉCOISES	142
I- La Loi des établissements industriels et commerciaux	142
A- Aperçu de la loi	142
1. Caractère général	142
2. Domaine d'application	143
3. But et portée de la loi	143

* Professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa.

B- Les mécanismes de protection de la santé et de la sécurité de l'enfant au travail	143
1. Les normes générales quant au milieu physique de travail	143
2. Les normes spécifiques quant à l'âge des travailleurs	144
a) La règle générale	144
b) Les exceptions	145
1) Dans la loi	145
2) Dans les règlements	146
3) Dans les autres lois	147
c) Sanctions pour infraction aux normes	148
1) De nature civile	148
2) De nature pénale	148
3. Les normes spécifiques quant à la durée du travail	148
a) La règle générale	148
1) Dans un établissement industriel	149
2) Dans un établissement commercial	149
b) Les exceptions	149
1) Dans un établissement industriel	149
2) Dans un établissement commercial	150
C- Les mécanismes d'application de la loi	151
1. Déclarations et tenue de registres par l'employeur	151
2. Dispositif de contrôle par des inspecteurs et des médecins hygiénistes	151
3. Recours aux tribunaux	151
II- La Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre	152
A- But et portée	152
B- Champ d'application	153
III- La Loi du salaire minimum	155
A- Caractère général	155
B- Champ d'application	155
C- Les ordonnances	155

PARTIE III LA LÉGISLATION FÉDÉRALE	157
I- Aperçu général de la loi	157
A- Domaine d'application	158
B- But et portée	158
1. Partie III du <i>Code canadien du travail</i>	158
2. Partie IV du <i>Code canadien du travail</i>	158
C- Mécanismes d'application	158
1. Les organismes	158
2. Les sanctions	159
II- Dispositions particulières	159
A- La fixation de l'âge minimum	159
B- La durée du travail	161
C- Le salaire minimum	161
CONCLUSION	163

INTRODUCTION

La protection des jeunes gens en situation de travail fait l'objet d'une attention toute particulière tant au niveau du droit international qu'à l'échelle des États. Dès sa naissance en 1919, l'Organisation Internationale du travail s'appliquait à réaliser la suppression du travail des enfants et votait la convention (no 5) sur l'âge minimum d'admission au travail industriel et la convention (no 6) sur le travail de nuit dans l'industrie. Depuis, la Conférence internationale du travail a adopté de nombreuses conventions et plusieurs recommandations concernant exclusivement la protection des enfants au travail. Bon nombre de conventions et de recommandations de caractère général contiennent également des dispositions spécifiques relatives à ce problème. En 1945, la Conférence internationale du travail élaborait une véritable charte de la protection des jeunes travailleurs dont le programme précisait les conditions d'admission des enfants au travail et les normes minimales de protection des jeunes travailleurs. Ces normes visaient entre autres la durée du travail, le travail de nuit, les repos et congés, la sécurité et l'hygiène, le salaire, les méthodes de surveillance et le droit d'association. Cette codification des principes déjà énoncés dans la Constitution de l'Organisation Internationale du travail a joué dans le contexte de l'après-guerre et jusqu'à nos jours un rôle très important dans le développement des complexes de lois du travail au sein des pays membres¹.

Mais cette législation internationale ne peut exercer d'influence directe sur les législations nationales que dans la mesure où les normes édictées s'introduisent dans l'ordre juridique interne et deviennent exécutoires². L'analyse de ce phénomène dans la structure juridique d'un État national de type unitaire est relativement simple. Il en va autrement quand l'analyse doit porter sur un État de type fédéral, à double palier de juridiction.

Le partage des juridictions entre le gouvernement fédéral et les provinces au Canada forme la substance même de la Constitution de 1867. Il importe au départ de se faire une idée aussi claire que possible des domaines sur lesquels s'exerce l'autorité des adminis-

1. Voir les publications de l'Organisation Internationale du travail, notamment le *Code international du travail*, vol. II, Genève, Bureau international du travail, 1954 et *Constitution de l'Organisation Internationale du travail et Règlement de la Conférence internationale du travail*, éd. 1968 ainsi que les *Conventions et recommandations (1919-1966)*, Genève, B.I.T., 1966.

2. A.R. TOURKY, *La protection des jeunes gens en droit suisse et en droit international du travail*, Genève, 1972.

trations respectives de l'État central et de l'assemblée législative du Québec.

En matière de travail, il est à noter que les provinces possèdent au Canada les pouvoirs les plus importants, le Parlement fédéral n'exerçant d'autorité que sur un domaine assez restreint. Le droit d'adopter des lois concernant le travail est conféré par les articles 91 et 92 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et ce sont les tribunaux qui sont chargés de l'interprétation de ces articles.

L'article 92 accorde en effet aux provinces le pouvoir exclusif d'adopter des lois concernant la "propriété et les droits civils dans la province". Or le droit contractuel et toute la législation statutaire provinciale relative aux conditions de travail relèvent de l'exercice des droits civils. Comme le texte constitutionnel ne parle pas explicitement des relations de travail, ni des mesures de protection sociale du travail, les tribunaux ont fini par identifier plusieurs titres de compétence provinciale dans l'article 92. Outre la "propriété et les droits civils", par. 13, ils ont retenu "travaux et ouvrages de nature locale", par. 10, et "matières qui, dans la province, sont d'une nature purement locale et privée", par. 16³.

Quant au Parlement fédéral, son pouvoir de légiférer en matière de travail procède surtout de l'énumération de l'article 91 et des pouvoirs expressément soustraits à l'article 92 (10) et assujettis à son autorité exclusive par l'article 91 (29). En gros, le gouvernement central régleme et contrôle d'une façon exclusive les industries et entreprises à caractère national, interprovincial ou international, tels les chemins de fer, les réseaux de télégraphe, les canaux et autres ouvrages qui relient une province à une autre, ainsi que les affaires dont l'activité se limite à une seule province mais qui ont été déclarées par le Parlement fédéral être à "l'avantage général" du Canada ou à l'avantage de deux provinces ou plus⁴.

Deux champs de juridiction, l'un provincial et l'autre fédéral, ont ainsi été délimités en matière de relations du travail par la Constitution de 1867 et l'examen ultérieur des tribunaux: a) le champ provincial, québécois pour les fins de cette analyse, qui

3. a) *Toronto Electric Commissionners v. Snider*, (1925) A.C. 396.

b) *Procureur général du Canada v. Le Procureur général de l'Ontario*, (1937) A.C. 326.

c) *Canadian Pacific Railway v. Le Procureur général de la Colombie Britannique*, (1915) A.C. 122.

d) *Oil Chemical and Atomic Workers International Union v. Imperial Oil Ltd.*, (1964) 21 D.L.R. (2d) 584.

4. *Grand Trunk Railway Co. v. Le Procureur général du Canada*, (1907) A.C. 65.

comprend deux masses de législation qu'il faut distinguer: le Code civil d'une part et ses règles fondamentales concernant la minorité et les obligations et, d'autre part, les lois statutaires formant la législation du travail couvrant, soit d'une manière générale ou de façon très spécifique, la situation de l'enfant au travail; b) le champ fédéral, dont l'étendue est ci-haut précisée, et auquel s'applique le Code canadien du travail: Partie III (Normes) et Partie IV (Sécurité du personnel) ainsi que les autres lois fédérales du travail⁵.

Le Code civil, la législation statutaire québécoise, le Code canadien du travail, telles sont les sources de la présente étude. Est-il possible d'en extraire un réseau de principes et de normes assez cohérent pour qu'on puisse s'y référer comme à un véritable système de protection physique et morale du jeune travailleur?

PARTIE I LA PROTECTION DES MINEURS ET LE CODE CIVIL

I- LE CONTRAT DE TRAVAIL

A- LE CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL

C'est le Code civil au Québec qui définit le contrat de travail, en détermine la nature, les conditions, le contenu obligationnel. C'est donc à cette source du droit substantif qu'il faut chercher les règles fondamentales. Le lien contractuel qui prévaut entre un salarié et son employeur y trouve tous ses titres à l'existence. Le Code civil établit en même temps une sorte de régime de protection du mineur par le jeu de ses dispositions sur la capacité légale et la lésion, qui sert un peu d'arrière-plan à toutes les mesures plus spécifiques adoptées ultérieurement sous les impératifs de l'évolution en matière de relations du travail.

Le contrat de travail dont il est question ici est bien entendu le contrat de louage de services personnels "par lequel le locateur s'engage à faire quelque chose pour le locataire moyennant un prix". (art. 1665 a) C.c.) Bien que l'article 1666 C.c. semble limiter les espèces d'ouvrages au "service personnel des ouvriers, domestiques et

5. Pour une étude plus détaillée de la répartition des compétences au Canada en matière de relations du travail: André TREMBLAY, *Les compétences législatives au Canada et les pouvoirs provinciaux en matière de propriété et de droits civils*, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1967, pp. 227 et ss.

autres...”, la définition de l'article 1665 a) C.c. est d'application universelle, en ce sens qu'elle s'applique aussi bien à toutes les catégories de travailleurs groupés sous le concept moderne d'“employé”.

L'article 1667 C.c. précise que le contrat de travail “ne peut être que pour un temps limité”, première mesure très générale de protection. Mais le critère déterminant quant à la nature même de la relation contractuelle réside dans le lien de subordination qui existe entre l'employé et son patron.

B- LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Les dispositions du Code civil n'ont plus autant de signification pour de nombreux employés désormais régis au Québec par cette législation particulière qu'est la convention collective. La convention prend la force d'un contrat; elle est le résultat d'un accord collectif des volontés, réglementant les contrats de nature individuelle qu'elle enveloppe dans son champ d'application. Cette réglementation est obligatoire, non supplétive, sauf exception.

Cet essor de la convention collective n'enlève pas pour autant tout leur intérêt aux articles du Code civil puisque la grande majorité des travailleurs québécois ne sont pas syndiqués et, par conséquent, ne sont pas régis par les règles des rapports collectifs du travail.

Ajoutons que la *Loi des syndicats professionnels* édicte en son article 7 que “le mineur âgé de seize ans peut faire partie d'un syndicat professionnel”⁶.

II- LA MINORITÉ ET LE PRINCIPE D'INCAPACITÉ LÉGALE

A- LA MINORITÉ ET LE POUVOIR DE CONTRACTER

Le principe d'incapacité des mineurs s'infère des articles 246 C.c., qui fixe le seuil de la majorité à 18 ans, et 324 C.c. qui précise qu'à “cet âge on est capable de tous les actes de la vie civile”. Dans la théorie des obligations la capacité est prévue comme une des conditions nécessaires pour la formation des contrats (art. 984 C.c.), ce que le législateur s'empresse d'atténuer dès l'article 986 C.c. en déclarant avec beaucoup de prudence que “sont incapables de contracter: les mineurs, dans les cas et suivant les dispositions contenues dans ce Code”.

6. *Loi des syndicats professionnels*, S.R.Q. 1964, c. 146.

B- LES LIMITES À L'INCAPACITÉ DU MINEUR

Il est bon de préciser que l'incapacité du mineur ne s'attache qu'à ses actes juridiques, l'acte juridique se définissant comme cette "manifestation de volonté qui modifie la situation juridique d'une personne, c'est-à-dire qui crée, transmet, modifie ou éteint des droits"⁷. Le principe est donc à l'effet que le mineur ne peut valablement être partie à un acte juridique. Mais ce principe, par la volonté du législateur, est réduit à l'état d'exception par l'énoncé de l'article 987 C.c. qui décrète que "l'incapacité des mineurs... est établie en leur faveur. Ceux qui sont capables de contracter ne peuvent opposer l'incapacité des mineurs... avec qui ils ont contracté".

Il existe des actes que le mineur peut faire seul et que lui-même, devenu majeur, ne pourra attaquer qu'à la condition de démontrer lésion, c'est-à-dire préjudice subi (art. 1002 C.c.). Le droit statutaire québécois contient de nombreuses dérogations au principe d'incapacité du droit commun et le Code civil édicte plusieurs dispositions qui permettent au mineur non représenté ni assisté de poser des actes juridiques. Ainsi un mineur peut se faire commerçant ou artisan et faire tous les actes relatifs à son commerce ou à son métier (arts 323 et 1005 C.c.). À plus forte raison peut-il louer ses services à un employeur dans le but de gagner sa vie s'il rencontre les exigences de certaines lois statutaires⁸.

C- LE RÉGIME DE LA LÉSION

La loi au fond ne rend pas le mineur incapable de contracter mais incapable de se léser. Il peut se lier par contrat et ce lien est juridiquement valable jusqu'à prononcé de rescision par le tribunal. Le mineur est tellement incapable de se léser que la "simple déclaration... qu'il a atteint l'âge de majorité n'empêche pas la rescision pour cause de lésion" (art. 1003 C.c.). Ce serait donc de rescision qu'il s'agirait, non de nullité, malgré le libellé de l'article 1001 C.c. La lésion est cause non d'une nullité mais d'une restitution qui s'obtient par voie de rescision. "Le fondement, la juste raison, la cause véritable de ce que le Code appelle une 'nullité', c'est la lésion, quelle que soit son importance. La loi n'exige pas une lésion minimum. Il suffit qu'elle existe, qu'elle soit prouvée"⁹.

7. J.-G. CARDINAL, "L'incapacité; durée de la minorité", (1958-59) 61 *R. du N.* 143.

8. Notamment la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, S.R.Q. 1964, c. 150, mod. par S.Q. 1968, c. 46; L.Q. 1974, c. 11, L.Q. 1975, c. 49 (ci-après abrégée L.E.I.C.).

9. J.-G. CARDINAL, "Les actes du mineur sont-ils nuls?", (1959-60) 62 *R. du N.* 198.

La jurisprudence québécoise a soutenu et précisé ces principes. Ainsi le juge Guy Tremblay dans l'arrêt *Paul-Hervé Carrier v. Robert Mineau*¹⁰: "Dès que la lésion est prouvée, sans égard à son importance, la Cour doit intervenir".

Sur le sens de la lésion, le juge Edmond Savard dans l'affaire de *Morel v. Fortin*¹¹ s'exprime très clairement:

"Il y a lésion chaque fois que le contrat, sans déséquilibre des valeurs échangées, est, pour la partie incapable, la source ou l'occasion d'embarras, d'ennuis, de perte ou de dépenses".

Les règles de la lésion ont de toute évidence été élaborées dans l'intention précise de protéger le mineur contre ses propres erreurs. Ce qui nous amène à conclure que le régime d'incapacité n'existe lui-même avant tout que pour la protection du mineur. C'est le fondement de l'incapacité¹².

Ces diverses dispositions du Code civil consacrent donc le droit du mineur à la rescision de son contrat de travail dans tous les cas où il peut prouver disproportion entre sa prestation de services et le salaire obtenu de son employeur. Ce déséquilibre entache le contrat de lésion au niveau même de l'objet. Cette lésion ne peut jamais être invoquée par les majeurs qui sont parties au contrat (art. 1012 C.c.), et le mineur lui-même ne sera pas restituable "contre le contrat qu'il a fait durant sa minorité, lorsqu'il l'a ratifié en majorité" (art. 1008 C.c.).

Il existe enfin une autre disposition du Code civil qui crée une exception très importante au régime d'incapacité en autorisant le jeune travailleur âgé de 14 ans à intenter seul des actions en recouvrement de gages. "Il peut aussi, avec l'autorisation du juge, intenter seul toutes autres actions découlant du contrat de louage de ses services personnels" (art. 304 C.c.).

C'est une reconnaissance implicite de son droit de travailler en même temps qu'un mécanisme de recours visant à le protéger.

Le droit substantif québécois, ayant établi l'âge de la majorité à 18 ans, reconnaît cependant au mineur le droit de louer ses services dès l'âge de 14 ans. Un régime d'incapacité est toutefois mis en place dont l'intention première est de protéger le mineur contre ses propres

10. *Paul-Hervé Carrier v. Robert Mineau*, (1977) C.P. 399.

11. *Morel v. Fortin*, C.P. Alma, no 186-74, le 15 juin 1976 (non rapp.) cité dans *Réjean Côté v. Larouche Auto Ltée*, (1977) C.S. 167.

12. Jean-Louis BAUDOUIN, *Traité élémentaire de droit civil — Les Obligations*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1970, pp. 95 et 109.

décisions en matière d'engagement contractuel. Le mécanisme de la lésion lui permet à lui seul de faire rescinder le contrat dans les cas de disproportion entre les obligations réciproques et une disposition du Code l'autorise à intenter seul, sur autorisation du tribunal, les actions en recouvrement de gages.

À l'époque où le Code civil a été édicté il n'y avait sans doute pas lieu d'élaborer davantage. Ce domaine n'atteignait ni l'ampleur ni la complexité que nous lui connaissons de nos jours. L'histoire des relations du travail s'est terriblement accélérée au Québec depuis la fin de la première guerre mondiale. Le législateur, bousculé par les événements, sous la pression d'une foule d'obligations nouvelles, a dû mettre en place une législation statutaire qui est venue préciser les cadres de protection du jeune travailleur et faciliter son insertion dans le monde extrêmement exigeant des relations du travail. C'est ce complexe de lois statutaires qu'il nous faut examiner maintenant.

PARTIE II

LA PROTECTION DES MINEURS ET LES LOIS STATUTAIRES QUÉBÉCOISES

I- LA LOI DES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX¹³

A- APERÇU DE LA LOI

1. Caractère général

En établissant dès l'article 1 que "les dispositions des lois civiles de cette province, concernant la responsabilité du patron envers son employé, ne sont nullement considérées comme étant modifiées ou changées par les dispositions de la présente loi", le législateur a clairement indiqué la nature impérative de cette loi et son caractère pénal.

Il est bon de noter en outre que de très nombreux règlements générés par l'article 5, prolongent la loi et s'efforcent de couvrir tous les secteurs. Cette réglementation, de caractère répressif comme la loi elle-même (art. 36 de la loi), constitue par la même occasion un excellent mécanisme de prévention, puisqu'elle permet de couvrir les conditions changeantes du travail avec des normes ajustées et modifiables.

13. *Loi des établissements industriels et commerciaux*, S.R.Q. 1964, c. 150 mod. par S.Q. 1968, c. 46; L.Q. 1974, c. 11; L.Q. 1975, c. 49.

2. Domaine d'application

La loi précise son champ d'application en ces termes:

"L'expression 'établissement industriel' comprend les manufactures, fabriques, usines, chantiers et ateliers de tous genres, ainsi que les dépendances de chacun de ces établissements.¹⁴

L'expression 'établissement commercial' comprend tout endroit où l'on propose, à la vente ou à l'achat, des marchandises et tout endroit où l'on offre des services, ainsi que les dépendances de chacun de ces établissements"¹⁵.

Tel est donc le cadre général d'application de la loi. Ne sont pas affectés le secteur des mines¹⁶, régi par une loi spéciale, à moins de prescriptions formelles, les ateliers de famille¹⁷ et les établissements exclus par règlement¹⁸.

Le jeune travailleur se retrouvera donc dans l'un ou l'autre de ces champs d'activité, sauf exclusion prescrite par la loi ou les règlements.

3. But et portée de la loi

Bien que la *Loi des établissements industriels et commerciaux* ne vise pas spécifiquement les travailleurs âgés de moins de 18 ans, elle contient cependant un dispositif assez complet de protection en ce qui les concerne. Le législateur a voulu fixer les conditions de base de sécurité physique et morale et de salubrité pour tous les travailleurs. Mais une telle intention ne pouvait se traduire intégralement dans la loi sans songer à y inclure un véritable régime d'exception pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité au sens du Code civil. Nous allons étudier ces dispositions et leurs prolongements dans la réglementation afférente ou dans les autres lois statutaires édictées au Québec.

B- LES MÉCANISMES DE PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DE L'ENFANT AU TRAVAIL

1. Les normes générales quant au milieu physique de travail

L'objectif n'est pas ici d'élaborer sur l'ensemble des normes. Il suffit d'établir que la notion de "sécurité" dans l'esprit de la loi vise

14. Art. 2, 3° L.E.I.C.

15. Art. 2, 4° L.E.I.C.

16. Art. 3, al. 1 L.E.I.C.

17. Art. 3, al. 2 L.E.I.C.

18. Art. 3, al. 3 L.E.I.C.

la construction et le maintien en bon ordre des édifices, ainsi que l'installation et l'entretien de la machinerie qu'ils peuvent contenir¹⁹. La notion de "salubrité" recouvre pour sa part les meilleures conditions possibles de propreté, d'éclairage, d'aération, d'expulsion des poussières et des gaz, des vapeurs et déchets; en un mot toutes les conditions de salubrité nécessaires à la santé du personnel²⁰. Le jeune travailleur, à son arrivée dans un établissement industriel ou commercial, se retrouve donc en un milieu physique déjà régi par tout un réseau de normes générées des principes ci-haut résumés, et s'articulant selon les secteurs délimités par les critères de spécialisation.

2. Les normes spécifiques quant à l'âge des travailleurs

a) La règle générale

Le premier souci du législateur doit être d'interdire le travail des enfants avant un âge déterminé. C'est la base même de toutes les autres mesures de protection du jeune travailleur. Les raisons humanitaires suffisent à elles seules à justifier la fixation de l'âge d'admission au travail, qu'il s'agisse de la santé physique et morale de l'enfant ou de son droit fondamental à l'instruction. D'autres considérations, d'ordre économique et social, comme la nécessité de libérer des emplois au profit des chômeurs adultes, peuvent être envisagées²¹.

Notons enfin que l'âge minimum d'accès au travail est étroitement lié à toute législation relative à la durée obligatoire de la scolarité. Ce sont là deux mécanismes qui doivent s'ajuster l'un à l'autre. Au Québec, la fréquentation scolaire obligatoire de l'enfant se déroule "jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il a atteint l'âge de quinze ans"²². La *Loi des établissements industriels et commerciaux* respecte cette obligation fondamentale en stipulant que: "Sous réserve du paragraphe 1, tout membre du personnel d'un établissement doit être âgé d'au moins seize ans"²³. La réserve exprimée au début de la disposition ne vise pas à élargir ce droit d'accès, mais à le restreindre davantage dans les cas d'établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes²⁴.

19. Art. 4, al. 1 L.E.I.C.

20. Art. 4, al. 2 L.E.I.C.

21. A.R. TOURKY, *op. cit.*, note 2, 8.

22. Art. 272 de la *Loi de l'instruction publique*, S.R.Q. 1964, c. 235 et modif.

23. Art. 6, par. 2 L.E.I.C.

24. Art. 6, par. 1, al. 2 L.E.I.C.

L'article 6, par. 2, énonce le principe de l'âge minimum de façon très générale. Ce principe est repris à l'article 8, al. 1 de la loi, d'une manière beaucoup plus détaillée, et formulée cette fois avec l'intention évidente de créer pour l'employeur une prohibition expresse:

"Il est prohibé à tout patron d'un établissement industriel ou commercial, à toute personne exerçant une industrie, un métier ou un commerce, à tout propriétaire, locataire ou gérant d'un théâtre, d'une salle de vues animées, d'un club, d'une salle d'amusement, d'une arène, d'un hôtel ou d'un restaurant, d'une compagnie de télégraphe employant des messagers, ou, dans le cas des imprimeurs ou agents faisant distribuer des annonces et des prospectus, des propriétaires de magasins à rayons employant des garçons ou des filles comme messagers, d'employer un garçon ou une fille de moins de seize ans".

b) Les exceptions

1) Dans la loi

Plusieurs exceptions ont été prévues par la loi, notamment celle de l'article 8 qui permet de faire le lien avec la *Loi de l'instruction publique* et le principe de la scolarité obligatoire.

"Toutefois l'inspecteur peut au moyen d'un permis qu'il délivre à cette fin, permettre aux personnes visées par le présent article d'employer un garçon ou une fille d'au moins quinze ans, entre la fin d'une année scolaire et le début de la suivante ou un garçon ou une fille qui a atteint l'âge de quinze ans avant le 1er juillet d'une année ou qui a été dispensé, suivant l'article 275 de la *Loi de l'instruction publique* (chap. 235), de l'obligation de fréquenter l'école"²⁵.

L'article 8, al. 2, exempte aussi le "chef de famille qui emploie, dans son industrie ou son commerce, sa femme ou ses enfants..." du principe général d'un seuil d'accès au travail des enfants. L'exception de 15 ans de l'alinéa précédent ne lui est même pas imposée. Comme il s'agit en toute évidence de l'atelier de famille, il faut tenir compte des dernières lignes de l'article 2, 1°, qui soustraient à la définition d'"atelier de famille" les établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes ou parce que le travail s'y fait à l'aide de chaudières à vapeur ou autres moteurs. Ces établissements peuvent d'ailleurs être exclus de l'exception à la règle générale de l'article 3, al. 1, par une déclaration du lieutenant-gouverneur en conseil selon l'alinéa 2 du même article. Ce qui signifie plus simplement que l'atelier de famille est exempté de la

25. Art. 8, al. 1 L.E.I.C.

règle de fixation d'un âge d'admission au travail sauf si l'établissement est classé comme dangereux, insalubre ou incommode par le lieutenant-gouverneur.

Une dernière exception est enfin formulée par l'article 9 qui interdit à tout jeune de moins de 16 ans d'exercer aucune industrie dans les rues ou places publiques à moins qu'il ne sache lire et écrire couramment. Ces occupations ne doivent pas se prolonger après huit heures du soir. Encore ici, le législateur ne fixe aucun âge limite comme seuil d'accès au travail.

2) Dans les règlements

Le *Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux*²⁶ ne contient aucune disposition spécifique concernant le jeune travailleur. Son champ d'application est clairement délimité à l'article 2.3.1:

"Le présent règlement s'applique à tout nouvel établissement, à toute modification et à tout changement de destination d'un établissement existant. Il s'applique aussi à toute installation et à tout équipement nouveau dans un établissement existant".

Rien d'autre n'est visé que l'aspect physique des lieux de travail. Il en va de même pour la plupart des règlements adoptés en vertu de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, sauf quand les normes s'appliquent directement à l'utilisation de certaines machines ou à l'exercice de certains travaux de nature à mettre en danger la sécurité physique des travailleurs. Ainsi les *Normes de sécurité relatives à l'utilisation des grues à tour et des grues mobiles*²⁷ dérogent-elles à la règle générale de la loi en édictant que les grutiers²⁸, les signaleurs²⁹ et les élingueurs³⁰, pour se qualifier, doivent être âgés d'au moins 18 ans.

Le *Code de sécurité pour les travaux de construction*³¹ développe

26. *Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux*, A.C. 3787, (1972) 104 G.O. 2, 11933, mod. par (1973) 105 G.O. 2, 279, (1974) 106 G.O. 2, 2049, (1976) 108 G.O. 2, 4009, (1976) 108 G.O. 2, 6505, (1978) 110 G.O. 2, 1832, (1978) 110 G.O. 2, 2742.

27. *Normes de sécurité relatives à l'utilisation des grues à tour et des grues mobiles*, Service d'inspection du travail, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, 1er mars 1971.

28. Art. 6.1. a).

29. Art. 6.3. a).

30. Art. 6.4. a).

31. *Code de sécurité pour les travaux de construction*, A.C. 1576-74, (1974) 106 G.O. 2, 2049 mod. par A.C. 4790-75, (1975) 107 G.O. 2, 5919, A.C. 236-77, (1977) 109 G.O.

de son côté un appareil très complexe de normes concernant la sécurité physique et la salubrité sur les chantiers de construction et réserve certains types de travaux à des travailleurs âgés d'au moins 18 ans. L'article 4.2.3 a) prévoit par exemple que tout candidat au certificat de boutefeu³² doit être âgé de 18 ans ou plus. L'article 8.13.1 fait prohibition à toute personne de moins de 18 ans de travailler sous terre, au front de taille de travaux à ciel ouvert ou au fonctionnement de l'équipement servant à hisser ou déplacer les objets. L'article 9.1.8 enfin réserve les travaux dans l'air comprimé aux personnes âgées d'au moins 18 ans.

Plusieurs autres règlements adoptés en vertu de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* ne contiennent aucune réserve quant à l'âge des travailleurs et obéissent aux normes de la loi³³.

3) Dans les autres lois

La plupart des autres lois régissant le monde du travail ne contiennent aucune disposition relative à la fixation d'un âge minimum. La *Loi des mines*³⁴, mentionnée comme exception à l'article 3 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, constitue un cas particulier. Cette loi fixe en effet ses propres normes quant au seuil d'âge pour accéder à certains travaux; en principe, "aucune personne de moins de seize ans ne doit être employée dans une mine"³⁵; de plus:

"Aucune personne de moins de dix-huit ans ne doit être employée sous terre, au front de taille de travaux à ciel ouvert ou au fonctionnement de machines servant à hisser ou déplacer des objets"³⁶.

Aucune personne de moins de vingt ans ne doit être employée au fonctionnement d'un treuil servant à remonter ou à descendre des personnes ni être préposée au dynamitage si ce n'est comme aide"³⁷.

2, 621 et 3179, A.C. 3284-77, (1977) 109 G.O. 2, 5603, A.C. 594-78, (1978) 110 G.O. 2, 1784, A.C. 855-78, (1978) 110 G.O. 2, 2003 et 2741.

32. Boutefeu: celui qui effectue les travaux de dynamitage.

33. Notamment: a) le *Code du bois ouvré*; b) le *Règlement relatif à la sécurité et à l'hygiène dans les travaux de fonderie*, A.C. 3454, (1973) 105 G.O. 2, 5533 mod. par A.C. 594-78, (1978) 110 G.O. 2, 1754; c) les *Règlements relatifs à l'étalement des coffrages à béton*, A.C. 1390, (1967) 99 G.O. 2, 3578 mod. par 1576, (1974) 106 G.O. 2, 2049; d) le *Règlement relatif aux travaux forestiers*, A.C. 3673-73, (1973) 105 G.O. 2, 5643 mod. par A.C. 594-78, (1978) 110 G.O. 2, 1758.

34. *Loi des mines*, S.Q. 1965, c. 34 (ci-après abrégée L.M.).

35. Art. 256, L.M.

36. Art. 257, L.M.

37. Art. 258, L.M.

La *Loi de la sécurité dans les édifices publics*³⁸ et le *Règlement relatif à la sécurité des remontées mécaniques*³⁹, adopté en vertu de cette loi, ne font allusion à aucune norme spécifique d'âge en rapport avec les travaux à effectuer dans ce secteur.

c) Sanctions pour infraction aux normes

1) De nature civile

L'article 12 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* rend l'employeur civilement responsable de tout dommage causé par l'accident d'un jeune travailleur qui ne se serait pas conformé aux prescriptions de la loi. Le patron ne peut en de telles circonstances se prévaloir de la faute de la victime.

2) De nature pénale

La sanction de nature civile n'est applicable que dans les situations où des dommages ont été causés. Elle obéit au principe de la juste réparation beaucoup plus qu'elle ne cherche à prévenir. Mais la loi prévoit des sanctions complémentaires, de nature pénale, applicables en tout temps. En effet le patron qui ne respecte pas les normes d'âge des articles 8 et 9 et qui n'obéit pas à la formalité de contrôle de l'article 13 est passible d'amende et d'emprisonnement⁴⁰. Les parents, tuteurs ou gardiens de jeunes travailleurs sont également passibles de sanction pénale si les normes de la loi sont enfreintes avec leur consentement, connivence ou négligence.

3. Les normes spécifiques quant à la durée du travail

a) La règle générale

Plusieurs lois au Québec viennent limiter ou permettre la limitation de la durée maximale du travail sur une base horaire ou hebdomadaire. Ces lois visent en général les travailleurs de tous âges. Ainsi le lieutenant-gouverneur peut-il limiter la durée du travail qu'un employé manuel ne peut être forcé à dépasser même au taux de temps supplémentaire⁴¹.

Les employés d'hôtels, de restaurants et clubs peuvent exiger 24 heures consécutives de repos non payé par semaine⁴². Ce droit est

38. *Loi de la sécurité dans les édifices publics*, S.R.Q. 1964, c. 149.

39. *Règlement relatif à la sécurité des remontées mécaniques*, A.C. 3377-72, (1972) 104 G.O. 2, 10147 et 11393 mod. par A.C. 2842-77, (1977) 109 G.O. 2, 5059 et (1978) 110 G.O. 2, 1782.

40. Art. 30 L.E.I.C.

41. *Loi relative à la limitation des heures de travail*, S.R.Q. 1941, c. 165.

42. *Loi du repos hebdomadaire*, S.R.Q. 1964, c. 145 et modif.

entériné par les Ordonnances adoptées en vertu de la *Loi du salaire minimum*⁴³.

Pour ce qui est des conditions spécifiques aux jeunes travailleurs, il faut examiner encore une fois les dispositions pertinentes de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*.

1) Dans un établissement industriel

Les membres du personnel d'un tel établissement qui sont âgés de moins de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 9 heures au cours d'une même journée ni plus de 50 heures dans une même semaine. La journée de 9 heures ne doit pas commencer avant 7 heures du matin ni se terminer après 6 heures du soir. L'inspecteur peut exiger que soit accordée une heure pour le repas, chaque jour, à midi, mais cette heure ne doit pas faire partie du nombre d'heures de travail indiqué ci-dessus⁴⁴.

2) Dans un établissement commercial

Le nombre d'heures passe ici de 50 à 54 par semaine. Aucune base horaire n'est indiquée. Comme dans un établissement industriel la journée de travail ne peut commencer avant 7 heures du matin⁴⁵. Ce genre d'établissement commande en effet une plus grande souplesse dans la distribution des heures vu les exigences d'ajustement à des facteurs indépendants, comme celui de la clientèle.

b) Les exceptions

1) Dans un établissement industriel

"L'inspecteur en chef, lorsqu'il le considère justifié par les circonstances et afin de récupérer le temps perdu involontairement ou de satisfaire aux exigences de l'industrie, peut prolonger, pour un laps de temps n'excédant pas huit semaines les périodes de travail des membres du personnel âgés de moins de 18 ans, jusqu'à cinquante-cinq heures par semaine pourvu que le travail ne commence pas avant sept heures du matin, ni ne se prolonge au-delà de neuf heures du soir"⁴⁶.

43. *Loi du salaire minimum*, S.R.Q. 1964, c. 144, mod. par S.Q. 1966-67, c. 17, L.Q. 1969, c. 51, L.Q. 1972, c. 60, L.Q. 1978, c. 53 (ci-après abrégée L.S.M.).

44. Art. 15, L.E.I.C.

45. Art. 16, L.E.I.C.

46. Art. 17, L.E.I.C.

Cet article est suffisamment explicite. La semaine de travail est prolongée de cinq heures dans les cas le justifiant et sur permission de l'inspecteur.

L'article 18, al. 1, va plus loin encore dans le sens de l'exception. L'inspecteur en chef peut, en effet, accorder un permis autorisant l'aménagement de la double équipe. Dans ce cas, la durée du travail ne devra pas excéder huit heures, pour chaque équipe, ni seize heures pour les deux équipes; la distribution des heures de travail sera comprise entre sept heures du matin et minuit. Même si cet article ne mentionne pas expressément le cas des jeunes travailleurs, les premiers mots du libellé: "nonobstant les dispositions des articles 15 et 17,..." visent évidemment les membres du personnel âgés de moins de 18 ans. Ceux-ci ne seraient donc pas exclus de la possibilité de travailler dans le cadre de la double équipe et pourraient ainsi voir se prolonger leur journée de travail jusqu'à minuit.

Le deuxième alinéa du même article, qui vise l'organisation d'une troisième équipe, exclut pour sa part les membres du personnel âgés de moins de 18 ans. Aucun rapport, en effet, n'est établi avec les articles précédents et aucune allusion n'est faite aux jeunes travailleurs. La situation de ces derniers dans le monde du travail étant exceptionnelle, il faut conclure que ce paragraphe, négligeant d'utiliser la formule "nonobstant les dispositions des articles 15 et 17,..." , a voulu les soustraire aux exigences du travail dans le cadre de la troisième équipe.

Là où fonctionne la double équipe, les employés se verront accorder une heure, entre dix heures et midi, pour le repas du midi, et une heure, entre six heures et huit heures, pour le repas du soir⁴⁷.

2) Dans un établissement commercial

Au cours des deux semaines qui précèdent le jour de l'an, il est possible de prolonger les heures de travail des membres du personnel âgés de moins de 18 ans qui travaillent dans un établissement commercial⁴⁸.

Telles sont donc les normes édictées par la *Loi des établissements industriels et commerciaux* concernant la durée du travail pour les jeunes travailleurs. Bien qu'il soit difficile de concevoir un horaire particulier pour cette classe d'employés, puisqu'ils font à toute fin pratique le même travail que les autres, le législateur s'est montré malgré tout plus restrictif à l'égard de la prolongation du travail des employés mineurs qu'à l'endroit des adultes.

47. Art. 18, al. 3 L.E.I.C.

48. Art. 16, al. 1 L.E.I.C.

C- LES MÉCANISMES D'APPLICATION DE LA LOI

1. Déclarations et tenue de registres par l'employeur

La bonne application de ces normes particulières et de toutes les règles générales découlant de la loi ou des règlements fait l'objet d'une attention spéciale du législateur. En premier lieu, les employeurs doivent tenir des registres détaillés et transmettre les informations pertinentes à l'inspecteur⁴⁹. Cette formalité devient spécifique quand le patron d'un employé mineur doit, sur demande, transmettre à l'inspecteur un certificat d'âge signé par les parents, tuteurs ou gardiens légaux de tel employé ou l'avis d'un médecin à ce sujet. L'inspecteur peut exiger que ce certificat soit accompagné d'un affidavit⁵⁰.

2. Dispositif de contrôle par des inspecteurs et des médecins hygiénistes

La loi met aussi en place un dispositif de contrôle par des inspecteurs et des médecins hygiénistes dont les pouvoirs sont très étendus⁵¹. Le cas des enfants est cependant détaché du bloc des normes générales. Les employés mineurs peuvent être soumis en effet, sur requête de l'inspecteur, à un nouvel examen médical auquel il sera procédé par un médecin hygiéniste ou tout autre médecin. Un employé ainsi visé peut être renvoyé parce qu'il n'a pas atteint l'âge de travailler ou pour incapacité physique⁵².

3. Recours aux tribunaux et sanctions

Enfin des recours aux tribunaux et des pénalités sont prévus dans les cas d'infractions⁵³. Ces mesures de contrôle peuvent apparaître, lorsqu'elles s'appliquent aux jeunes de moins de 18 ans⁵⁴, comme une sorte de régime de protection du mineur qui s'apparente à celui élaboré par le Code civil autour du concept d'incapacité.

49. Art. 19 L.E.I.C. et art. 13 dans le cas des apprentis.

50. Art. 6, par. 4, al. 1 et 2 L.E.I.C. et art. 13.

51. Art. 21 à 26 L.E.I.C.

52. Art. 7 L.E.I.C.

53. Arts 30 à 36 a) L.E.I.C.

54. Arts 12, 14 et 31 L.E.I.C.

II- LA LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE⁵⁵

A- BUT ET PORTÉE

Toute la législation codifiant les normes essentielles quant à la sécurité physique et morale des jeunes travailleurs serait incomplète si on n'avait prévu un mécanisme global d'apprentissage et de formation professionnelle pour faciliter leur insertion dans le monde du travail. La *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre* ne vise pas certes la seule catégorie des travailleurs âgés de moins de 18 ans. Tous les travailleurs québécois peuvent s'en réclamer, mais des facteurs comme la durée de la scolarité obligatoire et les exigences actuelles en matière de qualification font que cette loi, en fait, intéresse une forte fraction de jeunes entre 16 et 18 ans. D'ailleurs un adulte est défini par la loi comme "une personne sur le marché du travail et âgée d'au moins seize ans"⁵⁶.

Le but est donc de mettre en place un cadre d'apprentissage, cette notion étant définie comme

"un mode de formation professionnelle dont le programme est destiné à qualifier un apprenti et comporte une période de formation pratique chez un employeur et généralement des cours dans des matières techniques et professionnelles"⁵⁷.

Le programme comprend effectivement quand il s'applique au jeune travailleur, une véritable initiation au monde du travail par la "formation pratique chez un employeur", dans un établissement soumis aux dispositions spécifiques de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*. L'objet de cette formation est "de permettre à tout adulte d'acquérir la compétence requise pour l'exercice d'un métier ou d'une profession"⁵⁸. D'ailleurs les Commissions de formation professionnelle constituées en corporations⁵⁹ peuvent "conclure avec toute institution d'enseignement, personne, entreprise ou organisme, des ententes relatives à la formation professionnelle"⁶⁰.

55. *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*, L.Q. 1969, c. 51 et modif. (ci-après abrégée L.F.Q.P.).

56. Art. 1 a) L.F.Q.P.

57. Art. 1 c) L.F.Q.P.

58. Art. 1 n) L.F.Q.P.

59. Arts 2 à 6 L.F.Q.P.

60. Art. 7 a) L.F.Q.P.

B- CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application est déterminé par les règlements adoptés en vertu de la loi. Il est bien précisé qu'"aucun employeur ne peut utiliser les services d'un salarié qui n'a pas obtenu le certificat de qualification exigé pour exercer un métier ou une profession visés au paragraphe b) de l'article 30, et un tel salarié ne peut exercer ce métier ou cette profession"⁶¹.

L'article 30 b) confère en effet au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de faire des règlements et notamment de "rendre obligatoires l'apprentissage et le certificat de qualification pour pouvoir exercer un métier ou une profession déterminés". Or le *Règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction*⁶² rend l'apprentissage obligatoire dans chaque métier⁶³ défini à l'Annexe "A" du règlement et fixe comme seuil d'accès l'âge de seize ans⁶⁴. De plus "le certificat de qualification ou l'attestation d'expérience ou la carte d'apprentissage, selon le cas, est exigé de celui qui exerce un métier"⁶⁵. L'Annexe "A" du règlement ouvre un champ d'application de vingt-trois métiers pour ce secteur, tandis que l'Annexe "B" fixe en rapport avec chacun de ces métiers la proportion d'apprentis par travailleurs qualifiés, ceci en conformité avec l'article 30 d) de la loi.

De la même manière, le certificat de qualification ou le carnet d'apprentissage est exigé des salariés exerçant un métier ou une spécialité, par l'article 3.01 a) du Règlement particulier no 2 dont le titre détermine précisément le champ d'application: *Règlement relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseurs et d'opérateur de machines électriques* dans les secteurs autres que celui de la construction⁶⁶, à

61. Art. 42 L.F.Q.P.

62. *Règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction*, A.C. 1551-76, (1976) 108 G.O. 2, 2933 mod. par 1968-78, (1978) 110 G.O. 2, 3603.

63. Art. 5.01 b).

64. Art. 5.02 a) 1).

65. Art. 3.01 a).

66. *Règlement relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseurs et d'opérateur de machines électriques*, A.C. 3606, (1971) 103 G.O. 2, 7805 et 8091 mod. par A.C. 3296, (1972) 104 G.O. 2, 9884, A.C. 419-73, (1973) 105 G.O. 2, 323.

l'exclusion des cinq secteurs spécialisés mentionnés à l'article 2.02. Est admis à l'apprentissage en vertu de ce règlement "tout adulte" qui détient le carnet de l'apprenti⁶⁷.

La *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre* ne comportant aucune disposition particulière visant à protéger les jeunes travailleurs, ne peut faire l'objet ici d'une analyse plus élaborée. Elle a été retenue cependant pour la raison bien précise qu'elle inclut les jeunes travailleurs dans son champ d'application en les qualifiant d'"adultes" pour ses propres fins et constitue pour eux un mécanisme global d'intégration au monde du travail, une sorte de phase transitoire entre l'école obligatoire et l'âge de la majorité. Cette législation ne vise pas d'une manière formelle la sécurité physique et morale de l'enfant au travail, mais en lui offrant un ensemble complet de moyens d'apprentissage et de qualification, elle lui permet de se hausser plus facilement au niveau des exigences de son métier et de mieux s'adapter au réseau très complexe de normes fondamentales régissant chaque secteur.

D'ailleurs, ce droit à la formation professionnelle est étendu à toute la classe des personnes handicapées par les dispositions de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*⁶⁸. L'article 95 de cette loi remplace l'article 572 de la *Loi de l'instruction publique*⁶⁹ par le texte suivant:

"Toute commission scolaire doit prendre les mesures nécessaires pour que soit admise aux cours reconnus et appropriés dont elle a besoin, une personne handicapée... qui a besoin d'un complément de formation générale et professionnelle afin de faciliter son intégration scolaire, professionnelle et sociale et ce, depuis la fin de l'année scolaire au cours de laquelle elle a atteint l'âge de 16 ans jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle elle a atteint l'âge de 21 ans".

C'est la seule allusion de cette loi à un seuil d'accès à un programme d'aide. Quoi qu'il en soit, le jeune handicapé peut recourir à l'Office des personnes handicapées du Québec⁷⁰ pour obtenir l'aide nécessaire à sa formation professionnelle et à son intégration au marché du travail. Pour sa sécurité générale, il tombe sous le couvert des normes édictées par la *Loi des établissements*

67. Art. 5.02 a).

68. *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, L.Q. 1978, c. 7.

69. *Loi de l'instruction publique*, S.R.Q. 1964, c. 235 et modif.

70. Corporation constituée en vertu de l'article 2 de la loi. Ses devoirs et ses pouvoirs sont énumérés et définis aux articles 25 et 26.

industriels et commerciaux et ses règlements, ainsi que des autres lois pertinentes.

III- LA LOI DU SALAIRE MINIMUM⁷¹

A- CARACTÈRE GÉNÉRAL

Cette loi spéciale est d'interprétation restrictive et d'ordre public. Un salarié ne peut renoncer aux bénéfices d'une disposition ou d'une ordonnance et a toujours le droit d'en profiter.

B- CHAMP D'APPLICATION

La loi s'applique à tous les salariés de la province⁷². Le salarié est défini comme étant "toute personne, ouvrier, commis, fonctionnaire ou employé quelconque qui a droit à un salaire pour travail fait pour un employeur"⁷³. On le voit, cette loi est d'application générale et ne comporte en soi aucune disposition spécifique visant à protéger de quelque manière les jeunes travailleurs. Il n'entre donc pas dans le cadre de cette étude d'en examiner tous les ressorts. Tout au plus retiendrons-nous que la Commission du salaire minimum⁷⁴ peut, par ses Ordonnances⁷⁵, adopter des mesures visant à fixer des taux de salaire minimum particuliers à la classe des travailleurs âgés de moins de 18 ans.

C- LES ORDONNANCES

Parmi les Ordonnances qui requièrent de l'employeur un dossier pour chaque employé, plusieurs lui font obligation de mentionner pour le mineur sa date de naissance⁷⁶. Les salariés âgés de moins de 18 ans régis par l'Ordonnance no 4,1972 (générale) ont droit au taux horaire de \$3.07, comparativement à \$3.47 pour les autres salariés. Lorsqu'un salarié est requis de travailler plus de 45 heures en une semaine, il a droit aux taux horaires de \$4.60 s'il est âgé de moins de

71. *Loi du salaire minimum*, S.R.Q. 1964, c. 144; mod. par S.Q. 1966-67, c. 17; S.Q. 1968, c. 47; L.Q. 1969, c. 51; L.Œ. 1972, c. 60; L.Q. 1978, c. 53.

72. Art. 2, L.S.M.

73. Art. 1 1), L.S.M.

74. Créée par l'art. 3, L.S.M.

75. Les arts 13 et 14 de la loi autorisent la Commission à rendre des ordonnances.

76. Art. 16 a) *Ordonnance no 4*; art. 15 a) *Ordonnance no 10*; art. 27 a) *Ordonnance no 13*.

18 ans et de \$5.20 s'il est majeur. Dans les établissements d'hôtellerie, à cause des pourboires, les taux s'établissent à \$2.55 pour les heures régulières et \$3.83 pour le temps supplémentaire quand il s'agit d'un mineur, comparativement à \$2.85 et \$4.27 pour les autres salariés⁷⁷.

L'*Ordonnance no 10*, 1969 (scieries) fixe le taux minimum à \$3.47 pour le salarié mineur⁷⁸.

L'*Ordonnance no 14*, 1973 (commerce de détail et de l'alimentation) fixe à \$3.47 le taux minimum des salariés âgés de moins de 18 ans et à \$5.20 leur temps supplémentaire⁷⁹.

Ce sont les seules dispositions des Ordonnances qui s'appliquent expressément aux salariés âgés de moins de 18 ans. Plusieurs stipulations établissent par ailleurs la durée de la semaine normale de travail et peuvent avoir une incidence sur la situation des jeunes au travail. L'*Ordonnance no 4* (générale) fixe la semaine normale de travail à 45 heures⁸⁰. Dans les travaux forestiers, la semaine normale s'établit à 48 heures⁸¹. Dans les scieries, elle se prolonge jusqu'à 50 heures⁸². Dans les travaux publics, elle est de 50 heures et peut se prolonger jusqu'à 60 heures pour le gardien⁸³. La semaine normale de travail dans le commerce de détail et de l'alimentation se limite par contre à 40 heures⁸⁴.

Toutes ces Ordonnances rendent obligatoire le congé hebdomadaire de 24 heures consécutives.

La *Loi du salaire minimum* déroge donc au droit commun, en ce qu'elle impose des conditions préalables aux parties contractantes, mais, en dehors des taux spécifiques de salaire minimum et de quelques exigences particulières concernant la tenue des registres, ce n'est qu'indirectement, en s'adressant à tous les salariés, qu'elle peut faire sentir ses effets sur les conditions de travail des employés mineurs. Elle est un heureux complément à toute la législation québécoise en matière de protection des jeunes travailleurs.

77. Arts 13 et 14 de l'*Ordonnance no 4* tels que modifiés par l'*Arrêté en Conseil 3037-78* (1978).

78. Art. 14, tel que modifié par l'*Arrêté en Conseil 3039-78* (1978).

79. Arts 14 et 15 tels que modifiés par l'*Arrêté en Conseil 3041-78* (1978).

80. Art. 14, *Ordonnance no 4*.

81. Art. 5, *Ordonnance no 9*.

82. Art. 5, *Ordonnance no 10*.

83. Arts 5 et 6, *Ordonnance no 13*.

84. Art. 5, *Ordonnance no 14*.

Telle se présente, rapidement esquissée, la structure législative mise en place au Québec pour protéger l'enfant au travail. Sur la base du Code civil qui élabore les règles fondamentales en matière de contrat et d'incapacité, le législateur, à même ses lois statutaires visant à régir le monde du travail en général, a édifié un appareil assez cohérent de protection du mineur salarié. Il est difficile de dégager ce réseau de normes particulières de la masse d'ensemble et de lui concevoir une sorte de vie autonome pour ainsi dire. La préoccupation du législateur n'en apparaît pas moins nettement. Toutes ces dispositions sont d'ailleurs reprises dans un énoncé de principe de la *Loi sur la protection de la jeunesse*⁸⁵ qui vient en quelque sorte prolonger et sanctionner l'effort législatif de ces dernières années. Après avoir défini un "enfant" comme "une personne âgée de moins de dix-huit ans"⁸⁶ la loi décrète à l'article 38:

"Aux fins de la présente loi, la sécurité ou le développement d'un enfant est considéré comme compromis si:

h) il est forcé ou induit à... faire un travail disproportionné à ses forces..."

Il convient de mentionner, en terminant, que le Québec étudie présentement un projet de loi susceptible de transformer sa législation actuelle dans certains de ses aspects ou tout au moins, dans l'ensemble, d'en simplifier ses sources^{86a}.

PARTIE III LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

I- APERÇU GÉNÉRAL DE LA LOI

C'est le *Code canadien du travail*⁸⁷ qui constitue la pièce législative centrale et le pendant au fédéral de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* et la *Loi du salaire minimum* du Québec.

85. *Loi sur la protection de la jeunesse*, L.Q. 1977, c. 20 (ci-après abrégée L.P.J.).

86. Art. 1 c) L.P.J.

86a. (1979) *Projet de Loi du Québec*, 126.

87. *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 mod. par S.C. 1977-78, c. 27.

A- DOMAINE D'APPLICATION

Les entreprises visées sont les personnes morales ou physiques dont les activités ont un caractère national, interprovincial ou international et comprennent les Corporations de la Couronne mais excluent les ministères ou départements au sens de la *Loi sur l'administration financière*⁸⁸, ainsi que les navires, les trains et les aéronefs⁸⁹.

B- BUT ET PORTÉE

1. Partie III du Code canadien du travail

La *Partie III* du *Code canadien du travail* vise la durée normale du travail, le salaire, les vacances et les jours fériés. Son caractère obligatoire est établi par l'article 28 (1): "La présente Partie et tous ses règlements d'application s'appliquent nonobstant toute autre loi ou quelque coutume, contrat ou accord."

2. Partie IV du Code canadien du travail

La *Partie IV* du *Code canadien du travail* vise la sécurité et la santé des travailleurs. L'article 84 (1) précise d'autre part que le gouverneur en conseil peut établir des règlements: h) "prescrivant les conditions d'âge, de santé, d'état physique et de compétence auxquelles doivent satisfaire les personnes susceptibles d'être employées à certains travaux."

C- MÉCANISMES D'APPLICATION

1. Les organismes

Plusieurs organismes sont chargés de l'application de cette loi et de ses règlements. Outre les agents de sécurité qui jouent un rôle très important dans l'application de la *Partie IV*⁹⁰, énumérons les comités d'hygiène et de sécurité⁹¹, les comités consultatifs⁹², les enquêteurs⁹³, le Conseil canadien des relations du travail⁹⁴ et

88. Art. 80 (1) b) C.c.t.

89. Art. 80 (2) C.c.t.

90. Arts 91 à 95 C.c.t.

91. Art. 84.1 (1) C.c.t.

92. Art. 85 C.c.t.

93. Art. 86 C.c.t.

94. Arts 96.1 et 106.1 C.c.t.

finaleme nt certains organes judiciaires⁹⁵. Le ministre du travail est chargé de l'application de la Partie IV⁹⁶.

2. Les sanctions

Les infractions sont punissables sur déclaration sommaire de culpabilité⁹⁷.

II- DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

A- LA FIXATION DE L'ÂGE MINIMUM

En vertu du *Code canadien du travail* un employeur ne peut employer une personne de moins de dix-sept ans, à moins qu'il s'agisse d'occupations que spécifient les règlements et sous réserve des conditions prescrites sous leur empire visant l'occupation à laquelle cette personne est employée, et à un salaire non inférieur au minimum y prescrit. C'est l'article 38 qui autorise le gouverneur en conseil à établir des règlements:

f) "spécifiant les circonstances et les occupations dans lesquelles des personnes de moins de dix-sept ans peuvent être employées dans un établissement industriel, fixant les modalités de cet emploi et prescrivant le salaire minimum y afférent;"⁹⁸.

L'article 10 du *Règlement du Canada sur les normes de travail*⁹⁹ est celui qui établit les circonstances, les occupations ainsi que les modalités d'emploi de ces employés spéciaux que sont les personnes âgées de moins de 17 ans. La règle générale est à l'effet qu'un employeur peut embaucher ces personnes dans un bureau, établissement, service ou toute entreprise, ouvrage ou affaire de compétence fédérale si

- a) cette personne n'est pas tenue de fréquenter l'école en vertu de la loi de la province dans laquelle elle habite ordinairement
- b) le travail auquel elle doit être affectée
 - (i) n'est pas un travail souterrain dans une mine.

95. Arts 102 et 105 C.c.t.

96. Arts 85 à 90 et 106 C.c.t.

97. Arts 97 à 99 C.c.t.

98. Art. 36 C.c.t.

99. *Règlement du Canada sur les normes de travail*, (1972) 106 Gaz. Can. II, 118, mod. par (1972) 106 Gaz. Can. II, 1538, (1974) 108 Gaz. Can. II, 424, (1975) 109 Gaz. Can. II, 1309, (1975) 109 Gaz. Can. II, 1433, (1976) 110 Gaz. Can. II, 469, (1976) 110 Gaz. Can. II, 1617, (1977) 111 Gaz. Can. II, 5349, (1978) 112 Gaz. Can. II, 2939.

(ii) ne l'amène pas à être employée ou à entrer dans un endroit où il lui est interdit de pénétrer en vertu des *Règlements sur les explosifs*,¹⁰⁰

(iii) n'est pas un travail d'employé de l'énergie atomique selon la définition contenue dans les *Règlements sur le contrôle de l'énergie atomique*,¹⁰¹

(iv) n'est pas un travail qui lui est interdit par la *Loi sur la marine marchande du Canada*,¹⁰² en raison de son âge, ou

(v) ne comporte pas de danger pour sa santé ou sa sécurité".

Le règlement ajoute qu'un employeur ne doit pas obliger ni autoriser un employé âgé de moins de 17 ans à travailler de nuit, entre onze heures du soir et six heures le lendemain matin. On doit indiquer l'âge d'un tel employé dans les registres¹⁰³.

La règle générale de l'article 36 C.c.t. se transforme en réalité en une exception par le jeu de l'article 10 du *Règlement*. La véritable norme est fixée par la durée de la scolarité obligatoire dans chaque province. Pour le Québec cela signifie en tout état de cause qu'une personne, dès la fin de sa scolarité, peut être embauchée dans une entreprise de compétence fédérale, sous réserve des exceptions ci-haut énumérées. Cela rejoint très exactement la norme de 16 ans fixée par la *Loi des établissements industriels et commerciaux* et les exigences de ses règlements.

L'employé âgé de moins de dix-sept est donc exclu des travaux qui comportent un danger pour sa santé ou sa sécurité. Cet énoncé de principe de l'article 10 du *Règlement* sur les normes n'est pas repris par les règlements spéciaux et appliqué à des activités spécifiques, sauf dans le cas du *Règlement sur la manutention des matériaux*¹⁰⁴ qui "interdit à un employeur de permettre à un employé âgé de moins de dix-sept ans et à un tel employé de conduire un appareil mobile"¹⁰⁵.

Pour les employés âgés d'au moins dix-sept ans, la loi et les règlements ne contiennent aucune réserve quant aux normes de sécurité et de santé. Les critères généraux du *Règlement sur les*

100. *Règlements sur les explosifs*, (1956) 90 Gaz. Can. II, 203 et mod.

101. *Règlements sur le contrôle de l'énergie atomique*, (1974) 108 Gaz. Can. II, 1783, mod. par (1978) 112 Gaz. Can. II, 406.

102. *Loi sur la marine marchande du Canada*, S.R.C. 1970, c. S-9.

103. Art. 24 (2) a) du *Règlement sur les normes de travail*.

104. *Règlement sur la manutention des matériaux*, (1972) 106 Gaz. Can. II, 1151 mod. par (1976) 110 Gaz. Can. II, 1932.

105. Art. 42.

*normes, du Règlement sur les mesures d'hygiène*¹⁰⁶ et des autres *Règlements* leur sont applicables indistinctement.

B- LA DURÉE DU TRAVAIL

La législation fédérale prévoit une durée normale de quarante heures par semaine distribuées sur cinq jours de huit heures¹⁰⁷. La semaine peut être prolongée jusqu'à quarante-huit heures, à moins d'une disposition contraire édictée par règlement¹⁰⁸. La prolongation au-delà n'est possible que dans des circonstances exceptionnelles, sur permission du Ministre¹⁰⁹.

La loi ne fait aucune réserve concernant les personnes âgées d'au moins dix-sept ans. Les règlements adoptés en vertu des articles 32.1 de la *Partie III* et 84 de la *Partie IV* ne font également aucune restriction en rapport avec la durée du travail pour cette catégorie de travailleurs. Seuls les travailleurs âgés de moins de dix-sept ans sont exceptés quant au travail de nuit¹¹⁰.

On se souvient que la *Loi des établissements industriels et commerciaux* normalisait la durée du travail pour les personnes âgées de moins de dix-huit ans d'une manière beaucoup plus détaillée. Mais les deux lois se rejoignent en fin de compte puisque la loi fédérale, en fixant la semaine normale à 40 heures avec une limite possible à 48 heures, atteint le même objectif, sous réserve des restrictions contenues dans la loi québécoise visant le travail de nuit. La loi fédérale est muette à ce sujet et n'excepte du travail de nuit que l'employé âgé de moins de dix-sept ans, comme il a été précisé plus haut.

C- LE SALAIRE MINIMUM

Un décret de 1976 est venu modifier le taux de salaire minimum prévu par la loi.

"Le salaire horaire minimum payable à un employé âgé d'au moins dix-sept ans fixé par le paragraphe 35 (1) du Code canadien du travail... est porté, à compter du 1er avril 1976, de deux dollars et soixante cents l'heure ou de l'équivalent de ce taux pour la durée du

106. *Règlement sur les mesures d'hygiène*, (1972) 106 Gaz. Can. II, 820 mod. par (1976) 110 Gaz. Can. II, 1938.

107. Art. 21 (1) C.c.t.

108. Art. 30 C.c.t.

109. Art. 33 C.c.t.

110. Art. 10 (2) du *Règlement sur les normes de travail*.

travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure à deux dollars et quatre-vingt-dix cents l'heure ou l'équivalent de ce taux pour la durée du travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure"¹¹¹.

D'autres modalités de calcul sont prévues aux articles 20, 21 et 22 du *Règlement*¹¹² pour les cas où le salaire de l'employé n'est pas déterminé uniquement en fonction du temps. Ces critères s'appliquent uniformément à tous les employés âgés d'au moins dix-sept ans. On sait que la *Loi du salaire minimum* au Québec prévoit des taux particuliers pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.

Le seul cas spécifique déterminé par la loi fédérale est celui du travailleur âgé de moins de dix-sept ans. L'article 38 f) du *Code canadien du travail* précise que le gouverneur en conseil peut faire des règlements spécifiant les modalités d'emploi de cet employé et prescrire le salaire minimum y afférent. Ce salaire a été fixé à deux dollars et soixante-cinq cents l'heure ou d'au moins l'équivalent de ce taux pour le temps accompli par lui lorsque son salaire lui est payé au temps sans que ce soit à l'heure¹¹³. Le texte ajoute cependant que l'employeur peut rémunérer une personne âgée de moins de 17 ans et recevant une formation sur place, à un taux inférieur à deux dollars soixante-cinq cents l'heure si le taux plus faible est autorisé aux termes de l'article 11 qui soustrait l'employeur à l'application du taux de salaire minimum de l'article 35 de la loi à l'égard de tout employé qui reçoit une formation sur place, si

"a) l'employé en question est un apprenti inscrit en vertu d'une loi provinciale sur l'apprentissage et est rémunéré suivant une échelle de taux établie en vertu de ladite loi

b) (i) si l'employé reçoit une formation sous la surveillance directe d'une personne pleinement qualifiée dans le métier enseigné, en prévision d'un emploi... à un taux de rémunération supérieur au taux minimum établi par l'article 35 de la loi, et que

(ii) l'employé en question est et sera rémunéré durant la période de formation, à un taux non inférieur au taux... que le Ministre juge approprié à l'égard de la période de formation..."¹¹⁴.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-sept ans, en période d'apprentissage ou accomplissant une tâche régulière, sont les seuls

111. (1976) 110 Gaz. Can. II, 309.

112. (1972) 106 Gaz. Can. II, 118.

113. Art. 10 (3) et (4) du *Règlement sur les normes de travail*, tel que modifié par (1976) 110 Gaz. Can. II, 469.

114. Art. 11 du *Règlement sur les normes de travail*.

à se voir appliquer un taux de salaire minimum particulier. Quant aux normes concernant les congés, les jours fériés et la fin de l'emploi, elles s'appliquent uniformément à tous les employés sans distinction d'âge.

CONCLUSION

La législation fédérale établit donc le principe qu'un enfant ne peut accéder au monde du travail qu'à l'âge de dix-sept ans. Ce principe est néanmoins fortement atténué par la règle générale qu'un employeur d'une entreprise à caractère fédéral peut employer une personne de moins de dix-sept ans, sous réserve des exceptions prévues par la loi, en autant que la législation provinciale en matière de scolarité obligatoire le permet¹¹⁵. Au Québec, cela signifie qu'un enfant pourrait s'adresser à un employeur fédéral dès la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il a atteint l'âge de quinze ans¹¹⁶. La législation fédérale rejoint ainsi, par le biais d'un mécanisme d'ajustement à la *Loi de l'instruction publique*, la norme générale établie par les articles 6 et 8 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*. Les seules normes spécifiques, les seules exclusions et réserves contenues au *Code canadien du travail* en rapport avec la sécurité, la santé et le taux de salaire minimum concernent précisément les jeunes travailleurs saisis entre la fin de la période de scolarité obligatoire et l'âge de dix-sept ans. Les lois fédérale et québécoise ne se distinguent pas, on le voit, au niveau des principes. Toutes deux ont le souci de créer cette sorte de zone intermédiaire entre la fin de l'école et l'accès uniforme au travail, marquant ainsi leur volonté de respecter le droit fondamental de l'enfant à l'école et d'atténuer le choc de son entrée sur le marché du travail. Elles se distinguent surtout en ce que la législation provinciale prolonge cette marge d'initiation si l'on peut dire jusqu'à dix-huit ans. La zone spécialement protégée est plus large au Québec et plus spécifiquement régie par la *Loi des établissements industriels et commerciaux*. Les sanctions expresses, tant civiles que pénales, édictées par la loi contre toute infraction aux normes concernant l'âge du travail donnent à ces dispositions l'aspect d'une véritable structure visant à protéger les jeunes travailleurs.

Il s'avère difficile, nous le répétons, d'élaborer à l'intention de cette classe de travailleurs un appareil légal de protection vraiment

115. Art. 10 (1) a) du *Règlement sur les normes de travail*.

116. Art. 272 de la *Loi de l'instruction publique du Québec*.

indépendant. Il faut se rappeler en effet que les personnes âgées de moins de 18 ans dans un établissement provincial, de moins de dix-sept ans dans une entreprise fédérale, accomplissent en principe les mêmes tâches que le salarié adulte, travaillent le plus souvent sur les mêmes chaînes de production et doivent se soumettre à des normes de sécurité et de santé planifiées à l'intention du plus grand nombre. Ce n'est qu'en les excluant de certaines activités en raison de leur âge qu'on parvient à les protéger d'une manière efficace et en exigeant des employeurs une attention spéciale aux normes contenues dans la loi et les règlements.

Il est donc tout à fait possible de conclure qu'il existe, malgré le double palier de juridiction, une vision législative cohérente de la question primordiale que constitue la protection physique et morale de l'enfant en situation de travail. Quant à savoir comment cette vision se traduit dans la réalité en milieu québécois est une autre question, plus pertinente à la sociologie qu'au droit. Mais y répondre permettrait d'évaluer le degré d'efficacité des mécanismes d'application mis en place en vertu de la loi.