Entrée en vigueur de la Loi sur l'encadrement du travail des enfants : actions rapides requises chez les employeurs de jeunes salariés

27 juin 2023

Auteurs

Camille Rioux

Avocate principale

Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Le 1er juin dernier, le projet de loi 19 intitulé *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* (la « **Loi** »), lequel a notamment pour objet d'établir l'âge minimal général de travail à 14 ans de même qu'un nombre maximal d'heures travaillées pour les enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire, a été sanctionné. La plupart des dispositions de cette Loi sont entrées en vigueur le 1er juin 2023.

La Loi s'inscrit dans la foulée d'une entrée massive et remarquée de jeunes salariés sur le marché du travail dans un contexte de pénurie de salariés non qualifiés exacerbée par la pandémie de COVID-19. Le travail de ces jeunes a été l'objet, au cours des derniers mois, d'une couverture médiatique importante, notamment en raison des préoccupations soulevées en lien avec leur santé et leur sécurité et les risques de décrochage et de désengagement scolaire. Nous présentons ci-dessous un bref rappel des règles qui encadraient déjà le travail des enfants, ainsi que les modifications apportées par la Loi.

A. LES RÈGLES ENCADRANT LE TRAVAIL DES ENFANTS AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI

Jusqu'à l'adoption de la Loi, il n'y avait pas d'âge minimal pour travailler ni de nombre maximal d'heures travaillées par semaine au Québec pour les enfants.

La *Loi sur les normes du travail* (la « **Lnt** »)[1] prévoyait par contre certaines règles applicables au

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

travail des enfants. Les règles suivantes demeurent inchangées par la Loi :

Interdiction de faire effectuer par un enfant un **travail disproportionné** à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral[2];
Interdiction de faire travailler un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire durant les **heures de classe**[3]. Au Québec, l'obligation de fréquentation scolaire s'étend jusqu'au dernier jour de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant aura 16 ans ou au cours de laquelle celui-ci obtiendra son diplôme s'il a moins de 16 ans[4]. L'employeur doit également faire en sorte que l'enfant puisse être à l'école durant ses heures de classe[5];
Interdiction de faire effectuer un travail par un enfant **entre 23 h et 6 h** si l'enfant est assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire, sauf lorsqu'il livre des journaux ou dans les autres cas prévus par le Règlement, notamment pour certaines catégories d'artistes[6];
Obligation de s'assurer que l'enfant puisse **être à sa résidence entre 23 h et 6 h**, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire et dans les cas prévus par le Règlement[7].

De plus, certains règlements adoptés selon la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoient un âge minimal pour effectuer certaines tâches (ex. : plongée, excavation, démolition, etc.).

B. LES MODIFICATIONS ADOPTÉES PAR LA LOI

1) Modifications à la *Loi sur les normes du travail* et au *Règlement sur les normes du travail*

Âge minimal pour travailler : la *Lnt* est modifiée afin de prévoir un âge minimal pour travailler, soit **14 ans**[8], sauf dans les cas d'exceptions désormais prévus au Règlement. Les exceptions prévues sont les suivantes :

a) Créateur ou interprète dans un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*;

b) Livreur de journaux ou d'autres publications;

c) Gardien d'enfants;

d) Enfant qui effectue de l'aide aux devoirs ou du tutorat;

e) Enfant qui travaille dans une entreprise familiale qui compte moins de 10 salariés s'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou 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;

f) Enfant qui travaille dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

g) Enfant qui travaille dans un organisme sportif à but non lucratif pour assister une autre personne ou en soutien, tel qu'un aide-moniteur, un assistant-entraîneur ou un marqueur;

h) Enfant qui travaille dans une entreprise agricole qui compte moins de 10 salariés, lorsqu'il exécute des travaux manuels légers pour récolter des fruits ou des légumes, prendre soin des animaux ou préparer ou entretenir le sol. Pour ce cas d'exception, l'enfant doit avoir 12 ans ou plus.

Notons que pour l'application de chacune de ces exceptions, l'employeur devra obtenir, au plus tard le 1er juillet 2023, le **consentement du titulaire de l'autorité parentale** sur le formulaire prescrit par la CNESST[9]. De plus, en ce qui a trait aux exceptions prévues aux paragraphes e) à h) ci-haut, ces enfants doivent en tout temps travailler sous la supervision d'une personne de

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

18 ans ou plus.

Nombre maximal d'heures travaillées : 17 heures par semaine[10], dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi pour les enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire, sauf lors de périodes de plus de 7 jours consécutifs sans service éducatif offert à l'enfant. Cette nouvelle norme entrera en vigueur le 1er septembre 2023.

Avis de cessation d'emploi : Au plus tard le 1er juillet 2023, un employeur qui emploie un enfant de moins de 14 ans effectuant un travail désormais interdit doit transmettre à l'enfant un avis écrit de cessation d'emploi dont la durée varie selon ses années de service :

- 3 mois à moins d'un an de service continu : 1 semaine de préavis
- 1 an à 2 ans de service continu : 2 semaines de préavis
- 2 ans ou plus de service continu : 3 semaines de préavis

L'employeur pourra faire travailler l'enfant durant cette période de préavis ou encore lui verser une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis.

L'indemnité de l'enfant rémunéré en tout ou en partie à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi.

L'enfant peut également exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail attestant la nature et la durée de ses fonctions[11].

En cas de défaut de verser les sommes auxquelles l'enfant aurait droit, les dispositions en matière de recours civils prévues à la Lnt[12] s'appliquent.

Sanctions pénales : Un employeur qui ne respecte pas les dispositions encadrant le travail des enfants commet une infraction et est passible d'une amende prévue à la Lnt Les amendes sont doublées en cas de récidive.

Entrée en vigueur : Les modifications apportées par la Loi à la Lnt et au Règlement sont entrées en vigueur le 1er juin 2023, à l'exception du nombre d'heures maximal de travail permis pour les enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire (article 3) qui entrera en vigueur le 1er septembre 2023.

2) Modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

La Loi modifie également des dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* qui font déjà l'objet de modifications par l'effet de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (« **Loi 27** »), lesquelles ne sont actuellement pas toutes en vigueur. Les modifications apportées par la Loi sont entrées ou entreront en vigueur aux mêmes dates que les dispositions de la Loi 27. Les modifications apportées par la Loi en matière de santé et de sécurité du travail concernent notamment les éléments suivants :

Programme de prévention : Le programme doit notamment prévoir l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, mais plus précisément ceux affectant les travailleurs âgés de 16 ans et moins. Il en est de même pour les établissements assujettis à l'obligation d'élaborer un plan d'action.

Comité de santé et de sécurité : Le comité a notamment pour fonctions de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, incluant ceux pouvant affecter particulièrement les travailleurs âgés de 16 ans ou moins.

Représentant en santé et sécurité et agent de liaison : Il doit identifier les situations qui peuvent être sources

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

de danger pour les travailleurs, incluant celles propres aux travailleurs âgés de 16 ans et moins et faire les recommandations appropriées au comité de santé et de sécurité, à l'employeur et au syndicat, le cas échéant, concernant les tâches qui ne devraient pas être effectuées par les travailleurs âgés de 16 ans ou moins.

En conclusion, la Loi apporte des changements majeurs quant à l'encadrement du travail des enfants, notamment en fixant l'âge minimal de travail, sauf exception, à 14 ans et en imposant une limite d'heures travaillées par semaine pour les enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire. Ces dispositions sont majoritairement entrées en vigueur dès le 1er juin 2023, exigent des actions rapides des employeurs concernés et sont susceptibles d'avoir des impacts significatifs sur les horaires de travail et la main-d'œuvre disponible au sein de diverses entreprises aux portes de la saison estivale.

---

[1] RLRQ, c. N-1.1 (la « **Lnt** »).

[2] Article 84.2 Lnt.

[3] Article 84.4 Lnt.

[4] Article 14.de la *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3.

[5] Article 84.5 Lnt.

[6] Article 84.6 Lnt et article 35.1 du *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, r. 3 (le « **Règlement** »).

[7]Article 84.7 Lnt et article 35.2 du Règlement.

[8] Article 84.3 Lnt.

[9] Le formulaire de « Consentement pour le travail d'un enfant de moins de 14 ans » de la CNESST se trouve au lien suivant : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/consentement-travail-enfant-moins-14-ans

[10] Article 84.4 Lnt.

[11] Article 84 Lnt.

[12] Articles 98 et suivants Lnt.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.