



5 mai 2023



M^e Mathilde Delorme

Avocate

*Groupe du droit de l'emploi
Groupe litige*



Sabrina Mezaour

Étudiante en droit

En raison de la pénurie de main-d'œuvre qui ne fait que s'aggraver depuis quelques années, il est de plus en plus fréquent pour les employeurs d'engager de très jeunes personnes. En effet, au Québec, il n'existe présentement aucune règle qui limite l'âge légal du travail, à condition, pour les jeunes de 14 ans et moins, d'avoir le consentement parental. Cela fait maintenant un certain temps qu'on s'attend à ce qu'un projet de loi soit présenté à l'Assemblée nationale afin de limiter l'âge légal du travail des mineurs.

Ainsi, le ministre du Travail, Jean Boulet, a présenté le projet de loi 19 sur l'encadrement du travail des enfants (le « **PL 19** »). Si le projet de loi est adopté, la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* (« **Loi** ») entrera en vigueur et cela soulèvera certainement certains enjeux pour de nombreux employeurs. Les prochaines lignes traitent des principales modifications qui seraient apportées si le PL 19 était adopté.

Âge minimal pour travailler

La Loi modifiera la *Loi sur les normes du travail* de manière à interdire le travail des enfants de moins de 14 ans. Ce faisant, le Québec emboîte le pas à d'autres provinces canadiennes fixant déjà un âge minimal pour travailler.

Cette interdiction fait l'objet d'exceptions. À titre d'exemples, les salariés suivants ne sont pas visés, pourvu qu'ils soient surveillés par un adulte dans l'exécution de leur travail :

- Le gardien d'enfants;
- Le créateur ou l'interprète en milieu artistique;
- Le livreur de journaux;
- L'enfant effectuant de l'aide aux devoirs ou du tutorat;
- L'enfant travaillant dans une entreprise familiale;
- Le moniteur de colonie de vacances.

Le travail de ces personnes demeure assujéti au consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur responsable de l'enfant.

Les jeunes de moins de 14 ans qui travaillent actuellement et qui ne sont pas visés par l'une des exceptions se verront remettre un avis de cessation d'emploi, lequel devra être transmis un maximum de trente jours après la sanction de la Loi. Cet avis sera d'une semaine si la personne justifie de trois mois à un an de service continu, de deux semaines si elle justifie d'un à deux ans de service continu et de trois semaines si elle justifie de deux ans ou plus de service continu.

Pendant la durée de l'avis, les employeurs pourront, à leur discrétion, soit requérir des enfants qu'ils travaillent ou leur payer une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient gagné en travaillant.

Limite hebdomadaire de travail

À compter du 1^{er} septembre 2023, si le PL 19 est adopté, il ne sera non plus possible pour les jeunes de 14 à 16 ans de travailler plus de 17 heures par semaine. Au surplus, ils devront se limiter à travailler un maximum de dix heures du lundi au vendredi.

Cette limite hebdomadaire d'heures travaillées n'est toutefois pas applicable lorsqu'aucun service éducatif n'est offert pendant sept jours ou plus, comme c'est le cas, par exemple, pendant les vacances estivales.

Le non-respect de ces nouvelles normes est passible d'une amende pouvant atteindre jusqu'à 6 000\$ en cas de première offense et 12 000 \$ en cas de récidive.

Santé et sécurité du travail

Des modifications sont également apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ces dernières ont pour objectif de tenter de réduire autant que faire se peut les risques pouvant affecter les travailleurs âgés de 16 ans et moins.

Les employeurs devront notamment considérer ces risques dans l'élaboration et l'implantation de leur programme de prévention.

Conclusion

Si le PL 19 est adopté, il va de soi que les changements aux lois du travail affecteront les employeurs et, évidemment, leurs employés. Tous devront s'adapter et il faudra user de créativité pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qui sévit, voire s'empire.