

MÉMOIRE DE LA CENTRALE DES SYNDICATS  
DÉMOCRATIQUES

RÉACTIONS AU PROJET DE LOI 19, *LOI SUR  
L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DES ENFANTS*



AVRIL 2023

La Centrale des syndicats démocratiques regroupe près de 270 syndicats et 71 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activités économiques du Québec, à l'exception de la fonction publique canadienne et québécoise. 95 % des membres de la CSD proviennent des petites et moyennes entreprises.

## Table des matières

Introduction.....	3
Les modifications apportées à la prestation de travail des enfants.....	5
La santé et la sécurité du travail des enfants.....	9
L'application des dispositions du PL 19.....	11
La collecte d'informations.....	11
La sensibilisation et l'éducation.....	12
Rappel des recommandations.....	14
Annexe A : Nombre d'entreprises québécoises, avec employés, par secteur (SCIAN), en date de juin 2022.....	15

## Introduction

Le 28 mars dernier, le ministre du Travail, M. Jean Boulet, a déposé le projet de loi 19, *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* (PL 19). Ce projet de loi faisait suite à *l'Avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) concernant le travail des enfants au Québec*, qui a été saisi de cet enjeu en automne 2022<sup>1</sup>.

La question du travail des enfants, compris ici comme les personnes âgées de 16 ou moins assujetties à l'obligation de fréquentation scolaire<sup>2</sup>, a abondamment fait jaser dans les dernières années. En contexte de rareté de main-d'œuvre, plusieurs entreprises se sont tournées vers les enfants pour continuer leurs opérations. Ainsi, il est devenu commun d'entendre qu'un enfant nous sert au restaurant rapide. En l'absence de données spécifiques sur le sujet, il reste difficile d'évaluer précisément combien d'enfants travaillent au Québec<sup>3</sup>. Toutefois, *l'Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017* révèle que plus de la moitié des jeunes au secondaire occupent une forme d'emploi, et plus précisément, s'ils sont 17 % à la première année du secondaire à travailler au sein d'une entreprise familiale ou pour un employeur, cette proportion passe à 52 % pour la cinquième année du secondaire<sup>4</sup>. Une proportion certes déjà importante et qui a sans aucun doute augmenté<sup>5</sup>, comme en témoigne la hausse majeure des accidents du travail impliquant un enfant. Ainsi, de 2012 à 2021, le nombre d'accidents du travail impliquant des victimes âgées de 14 ans ou moins a augmenté de 392 %, de 221 % pour les 15 ans et 17 % pour les 16 ans<sup>6</sup>. Des cas particulièrement troublants d'accidents du travail concernant des enfants ont d'ailleurs récemment défrayé l'actualité.

Ces chiffres corroborent les observations de la population. Or, il est évident pour nous que le travail des enfants est peu socialement acceptable, et seulement sous des conditions strictes. Que ce soit pour lutter contre le décrochage scolaire, pour ne pas nuire au

---

<sup>1</sup> On peut lire l'avis du CCTM ici :

[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/AV\\_travail-enfants\\_MTRAV.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/AV_travail-enfants_MTRAV.pdf).

<sup>2</sup> Cette obligation cesse au premier été où l'enfant a 16 ans et correspond généralement à la fin du 4<sup>e</sup> secondaire.

<sup>3</sup> Ce fait a été déploré par le ministère du Travail du Québec (MTQ) et doit être corrigé à l'avenir.

<sup>4</sup> *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017, tome 3 : La santé physique et les habitudes de vie des jeunes*, 2018, p. 69. Par forme d'emploi, on entend autant du travail rémunéré au sens commun que de travailler gratuitement au sein d'une entreprise familiale ou réaliser des « petits travaux » rémunérés, comme tondre la pelouse du voisin.

<sup>5</sup> Cela se déduit indirectement par l'entremise de la hausse des 15 à 19 ans travaillant alors qu'ils sont au primaire ou au secondaire. Alors qu'ils étaient 26 % en 2011-12, ils sont 39 % en 2021-22 (Source : Statistique Canada, Tableau 37-10-0106-01). Logiquement, on peut en inférer que la tendance doit être similaire pour les personnes salariées assujetties à l'obligation de fréquentation scolaire.

<sup>6</sup> CCTM, *Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*, 2022, p. 88.

développement de l'enfant ou pour protéger ce dernier d'abus, pour les laisser être des enfants tout simplement, la place de l'enfant n'est pas au travail.

Le PL 19 répond positivement à ce principe en resserrant de manière substantielle la législation encadrant le travail des enfants. D'entrée de jeu, la CSD salue les clarifications aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et l'ajout de nouvelles obligations à la *Loi sur santé et sécurité du travail* (LSST). Ce présent mémoire sera pour nous l'occasion de nous attarder sur certains points sur lesquels nous nous interrogeons et d'aborder la mise en pratique des nouvelles dispositions.

Nous désirons profiter de cet espace pour saluer le fait que le ministère du Travail du Québec (MTQ) a respecté l'esprit du consensus de l'*Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*. Si certaines recommandations n'ont pas été retenues, les principales ont été respectées et l'esprit qui anime le consensus entre les partenaires du CCTM se retrouve également dans d'autres dispositions du PL 19, ce qui est pour nous un élément positif et bienvenu.

Nous désirons finalement réfuter les plaintes de ceux qui prétendent que les enfants sont nécessaires pour maintenir les opérations de leurs entreprises. Historiquement, au moment de la Révolution industrielle, le travail des enfants a été employé pour maximiser la production de valeurs, dans la mesure où cette main-d'œuvre était peu coûteuse et encline à un travail demandant peu de compétence. Autrement dit, un profit a été réalisé non pas parce que le travail des enfants a permis de « maintenir » les opérations d'une entreprise, mais parce que cette dernière a faiblement rémunéré ceux-ci, dégageant du coup une marge de profit importante. Le contexte a peut-être changé 150 ans plus tard, *mais la logique économique demeure la même*. Le travail des enfants « maintient » l'entreprise uniquement dans la mesure où la valeur produite l'est alors que les coûts de main-d'œuvre sont faibles. Qu'on cesse donc de mentionner que le travail puisse être « formateur » pour les enfants : au-delà des exceptions et du cas par cas, cette litanie répétée *ad nauseam* par certains membres du patronat et sans appui probant sert surtout à justifier idéologiquement l'emploi d'une main-d'œuvre faiblement rémunérée et souvent employée dans des conditions de travail plus faibles pour conserver la rentabilité d'une entreprise. Si cette dernière dépend du travail d'enfants pour survivre, nous croyons que son modèle d'affaires mérite une révision en profondeur. Suivant cela, nous enjoignons le MTQ à aborder la question du travail des enfants sur le plan *sociopolitique* : dans quelle société désirons-nous voir nos enfants grandir ?

## Les modifications apportées à la prestation de travail des enfants

Le PL 19 propose plusieurs remaniements à la LNT concernant la prestation de travail des enfants.

Ainsi, l'article 2 du PL 19, modifiant l'article 84.3 de la LNT, interdit le travail effectué par des personnes de moins de 14 ans, sauf exception prévues par règlement, et dans de tels cas, le consentement parental est toujours requis. Ceci respecte l'*Avis* du CCTM et va plus loin encore en proposant que l'employeur d'un enfant de moins de 14 ans doive obtenir un consentement écrit au moyen d'un formulaire prévu par la Commission des normes, de l'équité salariale, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cet ajout est positif, car il permettra d'uniformiser le modèle de consentement et d'en conserver une trace écrite.

De plus, l'article 3 du PL 19 vient modifier l'article 84.4 de la LNT et, toujours en respectant l'*Avis* du CCTM, limite le nombre d'heures de travail hebdomadaires d'un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation de scolaire (de manière générale, de 14 à 16 ans, jusqu'au premier été où l'enfant a 16 ans) à 17 heures par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi.

Finalement, les articles 4 à 6 du PL 19 apportent des ajustements plutôt techniques, mais mentionnons que les modifications apportées à l'article 140.1 de la LNT permettent des amendes un peu plus élevées en cas de non-respect des articles des normes du travail encadrant le travail des enfants.

Avec les autres dispositions prévues à la LNT concernant le travail des enfants, le PL 19 vient doter le Québec d'une législation qui se compare à celle des autres provinces du Canada.

Nous tenons cela dit à rappeler notre position de départ et qui a été exprimée lors des travaux qui ont mené à l'*Avis* du CCTM, à savoir que le travail des enfants devrait être limité à 15 heures par semaine à uniquement à partir de 14 ans. Cette position s'appuie sur des travaux datant de 1998 et qui ont déjà fait consensus à l'époque<sup>7</sup>. Nous savons en outre qu'à partir de 15 heures de travail par semaine, le risque de décrochage augmente significativement<sup>8</sup>. La proposition qui a été mise au jeu dans l'*Avis* représente avant tout un consensus entre les parties syndicales et patronales. Si nous recommandons de

---

<sup>7</sup> CCTM, *Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*, 2022, p. 6.

<sup>8</sup> CCTM, *Avis du CCTM concernant le travail des enfants au Québec*, 2022, p. 74.

conserver telles quelles les dispositions du PL 19 en ce qu'elles respectent l'Avis du CCTM, nous croyons qu'il serait opportun de revisiter les effets des dispositions apportées par le PL 19 dans le futur et de voir alors s'il serait pertinent de resserrer encore davantage la limite du nombre d'heures travaillées par un enfant, comme nous le détaillerons plus loin.

**RECOMMANDATION 1.** La CSD recommande l'adoption des articles 2 à 6 du PL 19, dans la mesure où ces articles respectent les consensus du CCTM sur la question du travail des enfants.

Au sujet des exceptions à l'âge minimal du travail à 14 ans, ces dernières se retrouvent aux articles 12 à 15 du PL 19, qui modifie le *Règlement sur les normes du travail*. Déjà, qu'on modifie la section V1.1 pour la dédier au travail des enfants constitue une clarification positive. L'article 13 du PL 19 dispose d'une liste très précise des seules exceptions de travail permises pour un enfant de moins de 14 ans et reflète les discussions qui ont animé l'Avis du CCTM, à savoir qu'il s'agit de tâches jugées « légères » et qui sont de surcroît limitées quant à la durée de leur prestation.

Une seule ombre au tableau demeure, soit « *l'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* »<sup>9</sup>. Cet élément ne figure pas au sein de l'Avis du CCTM et ouvre une voie possible à des abus ou à une protection déficiente<sup>10</sup>. En effet, au sein d'une entreprise familiale, la frontière entre la vie personnelle et le travail est poreuse, tandis que l'employeur, qui est aussi un membre de la famille, ne se considèrera pas naturellement comme un patron envers son propre enfant.

Certes, le PL 19 prévoit que, pour cette exception, la supervision constante d'un adulte est requise, et rappelons aussi que l'employeur (dans ce cas-ci, le parent ou le conjoint du parent) devra dorénavant transmettre un formulaire écrit à la CNESST. De plus, la LNT prévoit à l'article 84.2 qu'un employeur ne peut faire effectuer un travail disproportionné à un enfant, qui compromet son éducation ou qui nuit à son développement.

Malgré cela, nous jugeons que l'exception accordée aux entreprises familiales contient en une faiblesse. Les « entreprises familiales », notion floue juridiquement s'il en est une,

---

<sup>9</sup> PL 19, art. 13.

<sup>10</sup> Rappelons que la plus jeune décédée du travail, âgée de 13 ans, travaillait à la ferme de ses parents : <https://www.journaldemontreal.com/2021/10/15/la-victime-etait-la-fille-des-proprios>.

couvrent un vaste éventail de secteurs. En l'absence de statistiques objectives spécifiques sur celles-ci, on peut se rabattre sur les statistiques des très petites entreprises pour se faire une idée de leur nombre et de leur secteur d'activité. L'Annexe A brosse le portrait sectoriel des entreprises employant entre 1 et 9 personnes salariées. 71,6 % des entreprises du Québec sont constituées de PME employant entre 1 et 9 personnes salariées, mais cette proportion monte à 88 % pour les entreprises agricoles, 82,7 % pour les services excluant l'administration publique ou 80 % pour le transport et l'entreposage, des secteurs qu'on peut qualifier sans détour de dangereux pour les enfants. Théoriquement, toutes ces entreprises pourraient être des « entreprises familiales ». Notre objectif ici est de montrer comment les « entreprises familiales » employant entre 1 et 9 personnes salariées représentent un nombre d'entreprises beaucoup plus grand qu'on le pense au premier abord<sup>11</sup>. Une très grande vigilance doit donc être de mise, car on est bien loin de l'image de la « shop familiale » : l'exception accordée à l'entreprise familiale ne doit pas être une manière détournée de contourner le nouveau régime encadrant le travail des enfants.

De plus, la sphère familiale n'est pas le lieu classique du travail : la relation entre l'enfant et son parent n'est pas, concrètement, celle qui unit l'employeur à la personne salariée. En conséquence, nous redoutons que ce milieu n'effectue que très rarement des signalements à la CNESST, et que la sous-déclaration des lésions professionnelles y soit importante.

À ces égards, nous croyons qu'il faille resserrer l'exception accordée aux entreprises familiales.

Premièrement, le parent employant son enfant dans une entreprise familiale devrait transmettre à la CNESST le formulaire d'autorisation parentale prescrit par cette dernière (la recommandation 4 abordera ce thème plus largement, mais nous désirons l'amener ici spécifiquement concernant les entreprises familiales).

Deuxièmement, afin de protéger adéquatement l'enfant de moins de 14 ans travaillant dans l'entreprise familiale, un fardeau supplémentaire incomberait à l'employeur (son parent, ne l'oublions pas), soit que ce dernier doive suivre une formation donnée par la CNESST. Cette formation le renseignerait quant à ses obligations d'employeur et le sensibiliserait aux risques qu'il doit prévenir. Elle serait en outre centrée sur l'article 84.2

---

<sup>11</sup> Mentionnons aussi qu'on étire au maximum la compréhension commune d'une « entreprise familiale » en l'ouvrant aux associés d'une société en nom collectif ou aux administrateurs d'une société par action. Ceci augmente le nombre de parents pouvant employer leurs enfants.



de LNT, afin qu'il soit clair que le travail ne doit en aucun cas nuire à l'enfant. Pour nous, il est important que le parent pense et agisse en respectant le cadre légal existant, même quand il s'agit de son enfant. En outre, une telle formation appuierait que l'exception prévue pour les entreprises familiales ne concerne que la filiation entre parent et enfant.

Finalement, sans en faire une recommandation formelle, nous invitons le MTQ à explorer la possibilité de limiter l'exception accordée aux entreprises familiales qu'à certains secteurs. Cette limitation pourrait être basée sur la dangerosité du secteur ou la facilité à y intervenir pour sensibiliser les parents, par exemple.

**RECOMMANDATION 2.** La CSD recommande que le parent employant son enfant dans une entreprise familiale transmette le formulaire d'autorisation parentale à la CNESST.

**RECOMMANDATION 3.** La CSD recommande que l'exception permise aux entreprises familiales soit octroyée uniquement si l'employeur suit une formation donnée par la CNESST sur ses responsabilités en tant qu'employeur.

## La santé et la sécurité du travail des enfants

L’*Avis* du CCTM proposait d’ajouter un préambule à la section de la LNT portant sur le travail des enfants pour référer à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST). Sans reprendre la lettre de cette proposition, le PL 19 en respecte l’esprit en proposant de modifier la LSST afin que les mécanismes de prévention intègrent la prise en compte des enfants.

Ainsi, une fois que l’entièreté des dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) sera activée (PL 19, art. 20), tant le programme de prévention (PL 19, art. 7), le plan d’action (PL 19, art. 8), le comité de santé et de sécurité (PL 19, art. 9), le représentant en santé et sécurité (PL 19, art. 10) et l’agent de liaison en santé et sécurité (PL 19, art. 11) devront tenir compte des risques pouvant affecter particulièrement les personnes de 16 et moins. De plus, le régime intérimaire de prévention, soit les mécanismes de prévention prévus par la LMRSST pour les établissements qui n’avaient pas de mécanismes de prévention actifs prévus par la LSST, comporte aussi dorénavant des obligations similaires (PL 19, art. 18)<sup>12</sup>.

Ces modifications sont très positives et viennent donner un mordant supplémentaire à l’encadrement du travail des enfants. Dorénavant, l’ensemble du milieu de travail devra intégrer la prévention des risques affectant plus spécifiquement les enfants. Il s’agit d’une réponse appropriée à la hausse importante des accidents du travail impliquant des enfants et à la particularité des effets des lésions professionnelles pour eux. Concrètement, nous nous attendons à voir dans les futurs programmes de prévention des sections spécifiques portant sur les personnes salariées de 16 ans et moins, les risques auxquels elles sont exposées et les mesures de contrôle et de suivi de ces risques – une avancée certaine !

Cela dit, nous désirons relever un problème, soit le délai d’application de ces nouvelles obligations et fonctions.

Essentiellement, l’article 20 du PL 19 dispose que la prise en compte des risques affectant les personnes salariées de 16 ans et moins ne s’activera qu’au moment où les dispositions de la LMRSST modifiant la LSST seront pleinement activées et que le régime intérimaire de santé et sécurité sera aboli. Par exemple, le programme de prévention ne tiendra compte des risques affectant les personnes salariées de 16 ans et moins qu’avec

---

<sup>12</sup> Mentionnons aussi que l’article 18 prévoit qu’il faudra prendre en compte les réalités propres aux personnes salariées de 16 ans ou moins dans le cadre des travaux réglementaires liés à la LSST.

l'activation de l'article 144 de la LMRSST<sup>13</sup>. Ce qui veut dire que seuls les établissements sous le régime intérimaire prévu par la LMRSST, à savoir ceux qui n'ont pas de programme de prévention et qui doivent procéder à l'identification (et l'analyse, pour les établissements de 20 personnes salariées et plus) des risques, devront prendre en compte la réalité des personnes salariées de 16 ans et moins au moment de l'adoption du PL 19.

Il reste donc un vide à combler, soit les établissements appartenant aux groupes prioritaires 1, 2 et 3 qui ont mis en place tous les mécanismes de prévention relevant de la LSST auxquels ils ont droits : ces groupes n'auraient, pour encore quelques années, aucune obligation spécifique en matière de prévention des risques affectant particulièrement les personnes salariées de 16 ans ou moins. Nous ne croyons pas qu'il soit pertinent de maintenir un tel délai, les entreprises ayant déjà un programme de prévention ont certainement les ressources pour mener un exercice d'identification des risques visant spécifiquement les personnes salariées de 16 ans et moins. Quant aux comités de santé et sécurité et aux représentants à la prévention existants, comme ils sont déjà bien implantés dans leur milieu, nul doute qu'ils pourront prendre en charge ces nouvelles réalités aisément.

**RECOMMANDATION 4.** La CSD recommande que les programmes de prévention, les comités de santé et sécurité et les représentants à la prévention existant actuellement et relevant de la LSST prennent aussi en compte les risques et réalités des personnes salariées de 16 ans et moins, au moment de l'adoption du PL 19.

---

<sup>13</sup> L'article 144 de la LMRSST modifie l'article 59 de la LSST, à savoir l'article qui dispose du contenu obligatoire du programme de prévention.

## L'application des dispositions du PL 19

Si nous recevons le PL 19 dans son ensemble positivement, nous désirons terminer notre intervention en abordant la question de l'application des dispositions du projet de loi. En effet, c'est une chose que de modifier des lois, mais encore faut-il se doter des bons outils et de ressources suffisantes pour bien les déployer et les faire respecter. À cet égard, nous désirons aborder deux dimensions : la collecte d'informations précises et la sensibilisation.

### La collecte d'informations

Il est notable que peu d'informations sur la situation précise du travail des enfants existent au Québec. Si nous désirons mieux protéger les enfants qui travaillent, il est tout autant essentiel de récolter une information précise et pertinente pour bien documenter la situation. Suivant cela, nous sommes d'avis que les informations inscrites au système d'enregistrement (système prévu par l'article 29 de LNT) concernant les enfants de 16 ans et moins, ainsi que les informations contenues dans le formulaire de consentement parental concernant le travail des enfants de moins de 14 ans, doivent être automatiquement transmises à la CNESST. Rappelons d'ailleurs que nous proposons à la recommandation 2 que le parent employant son enfant dans son entreprise familiale doive aussi transmettre le formulaire d'autorisation parentale à la CNESST. Grâce à toutes ces informations, la CNESST pourra mieux cibler ses actions, tant d'information que d'intervention. Par exemple, la CNESST pourrait intervenir plus aisément quand une personne salariée assujettie à l'obligation de fréquentation scolaire cumule au moins deux emplois<sup>14</sup>. Dans cette situation, le risque qu'elle dépasse la limite de 17 heures augmente considérablement et il serait plus aisé d'intervenir si la CNESST reçoit les informations pertinentes.

Finalement, et dans une optique de se doter d'une bonne compréhension publique du marché de l'emploi du Québec, ces informations devraient être acheminées à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), afin de rendre publique la situation au Québec du travail des enfants<sup>15</sup>.

**RECOMMANDATION 5.** La CSD recommande que les informations pertinentes du système d'enregistrement des personnes salariées de 16 ans et moins, ainsi que les informations

<sup>14</sup> Par exemple, en croisant le même numéro d'assurance sociale d'une personne salariée de 16 ou moins se retrouvant dans plusieurs ensembles de données provenant de différents systèmes d'enregistrement.

<sup>15</sup> Bien entendu, les informations de nature confidentielles n'auront pas être transmises ou rendues publiques.

du formulaire de consentement parental concernant le travail des enfants de moins de 14 ans, soient transmises à la CNESST, et que les informations pertinentes soient acheminées à l'ISQ pour offrir au public un portrait adéquat de la situation du travail des enfants au Québec.

Suivant une veine corollaire, non seulement le Québec ne dispose que de peu d'informations concernant la situation du travail des enfants au Québec, mais il ne dispose que de peu d'informations concernant les risques du travail auxquels ceux-ci sont exposés. Afin de soutenir les milieux de travail dans leurs obligations de prévention, notamment en fonction des nouvelles dispositions en santé et sécurité du travail introduites par le PL 19, nous proposons que les différents acteurs en santé et sécurité du travail entament des travaux pour documenter systématiquement les risques auxquels sont exposées les personnes salariées de 16 ans et moins.

**RECOMMANDATION 6.** La CSD recommande que la CNESST, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) documentent les risques affectant particulièrement les personnes salariées de 16 et moins.

### La sensibilisation et l'éducation

Au sujet de la sensibilisation, nous croyons qu'il est important qu'un vaste exercice de communication et de sensibilisation, tant auprès du grand public qu'auprès des parents et des employeurs, notamment ceux des secteurs jugés les plus dangereux, soit mené. Le tout premier article du PL 19 prévoit que la CNESST dispose d'un nouveau pouvoir pour financer des initiatives d'information et de sensibilisation concernant les normes du travail, ce qui est une excellente chose, mais le gouvernement doit de lui-même, proactivement et rapidement suite à l'adoption du PL 19, intervenir en ce sens. Une attention particulière devrait d'ailleurs être accordée aux entreprises familiales.

**RECOMMANDATION 7.** La CSD recommande que le gouvernement et la CNESST mènent des campagnes d'informations vastes touchant le grand public, les parents et les employeurs, et qu'une attention particulière soit accordée aux entreprises familiales.

En plus de cela, et considérant que l'âge minimum légal du travail deviendra 14 ans une fois le PL 19 adopté, il nous semble crucial que les élèves, dès cet âge, connaissent leurs droits, leurs recours et les obligations de base des employeurs. À cet égard, l'école est le meilleur lieu pour le faire et nous recommandons que la CNESST et le MTQ collaborent avec le ministère de l'Éducation pour introduire les normes du travail comme matière obligatoire, et ce, dès la 2<sup>e</sup> année du secondaire.

**RECOMMANDATION 8.** La CSD recommande que les normes du travail soient intégrées au cursus scolaire comme matière obligatoire dès la 2<sup>e</sup> année du secondaire.

Finalement, et suivant ce que nous avons dit plus haut, la limite de 17 heures par semaine pour les personnes salariées assujetties à l'obligation de fréquentation scolaire reste perfectible. Bien que de peu, elle dépasse le seuil scientifiquement reconnu de 15 heures de travail au-delà duquel le travail nuit aux chances de réussite scolaire. De plus, nous avons mentionné comment nous jugeons que l'exception accordée aux entreprises familiales contient un potentiel de dérive inquiétant. Nous proposons à cet égard au MTQ d'amender le PL 19 afin de prévoir une période de cinq années pour étudier les effets des dispositions du PL 19, sensibiliser la population québécoise et récolter davantage d'informations. Une fois cette période terminée, le MTQ pourra évaluer si les dispositions du PL 19 sont suffisantes ou s'il est pertinent de les resserrer, notamment en ce qui a trait à la limite de 15 heures par semaine ou à l'exception accordée aux entreprises familiales. Une telle période permettra aussi d'évaluer si les efforts de sensibilisation et d'intervention ont été suffisants ou s'il faut en réaliser encore davantage. Une telle disposition ne serait d'ailleurs pas inédite, car la LMRSST prévoit un mécanisme similaire (LMRSST, art. 312).

Bien entendu, cette proposition ne doit pas ouvrir la porte à reculer sur les dispositions du PL 19. Le nouvel encadrement consiste en un nouveau plancher au-dessous duquel il n'est pas question de descendre.

**RECOMMANDATION 9.** La CSD recommande qu'une période de cinq ans soit prévue au terme de laquelle le MTQ devra évaluer l'application des dispositions du PL 19 et l'opportunité de les resserrer.

## Rappel des recommandations

**RECOMMANDATION 1.** La CSD recommande l'adoption des articles 2 à 6 du PL 19, dans la mesure où ces articles respectent les consensus du CCTM sur la question du travail des enfants.

**RECOMMANDATION 2.** La CSD recommande que le parent employant son enfant dans une entreprise familiale transmette le formulaire d'autorisation parentale à la CNESST.

**RECOMMANDATION 3.** La CSD recommande que l'exception permise aux entreprises familiales soit octroyée uniquement si l'employeur suit une formation donnée par la CNESST sur ses responsabilités en tant qu'employeur.

**RECOMMANDATION 4.** La CSD recommande que les programmes de prévention, les comités de santé et sécurité et les représentants à la prévention existant actuellement et relevant de la LSST prennent aussi en compte les risques et réalités des personnes salariées de 16 ans et moins, au moment de l'adoption du PL 19.

**RECOMMANDATION 5.** La CSD recommande que les informations pertinentes du système d'enregistrement des personnes salariées de 16 ans et moins, ainsi que les informations du formulaire de consentement parental concernant le travail des enfants de moins de 14 ans, soient transmises à la CNESST, et que les informations pertinentes soient acheminées à l'ISQ pour offrir au public un portrait adéquat de la situation du travail des enfants au Québec.

**RECOMMANDATION 6.** La CSD recommande que la CNESST, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) documentent les risques affectant particulièrement les personnes salariées de 16 et moins.

**RECOMMANDATION 7.** La CSD recommande que le gouvernement et la CNESST mènent des campagnes d'informations vastes touchant le grand public, les parents et les employeurs, et qu'une attention particulière soit accordée aux entreprises familiales.

**RECOMMANDATION 8.** La CSD recommande que les normes du travail soient intégrées au cursus scolaire comme matière obligatoire dès la 2<sup>e</sup> année du secondaire.

**RECOMMANDATION 9.** La CSD recommande qu'une période de cinq ans soit prévue au terme de laquelle le MTQ devra évaluer l'application des dispositions du PL 19 et l'opportunité de les resserrer.

## Annexe A : Nombre d'entreprises québécoises, avec employés, par secteur (SCIAN), en date de juin 2022

Secteurs (SCIAN)	Total des entreprises (A)	Entreprises employant 1 à 4 personnes	Entreprises employant 5 à 9 personnes	Total, entreprises employant 1 à 9 personnes (B)	% (B/A)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse [11]	12 916	8 976	2 386	11 362	88,0%
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz [21]	419	130	79	209	49,9%
Services publics [22]	160	56	25	81	50,6%
Construction [23]	33 249	20 304	6 666	26 970	81,1%
Fabrication [31-33]	13 690	4 294	2 729	7 023	51,3%
Commerce de gros [41]	12 231	5 170	2 725	7 895	64,5%
Commerce de détail [44-45]	32 402	11 318	8 781	20 099	62,0%
Transport et entreposage [48-49]	14 213	9 535	1 841	11 376	80,0%
Industrie de l'information et industrie culturelle [51]	3 968	1 964	800	2 764	69,7%
Finance et assurances [52]	6 949	3 410	1 183	4 593	66,1%
Services immobiliers et services de location et de location à bail [53]	11 456	8 496	1 598	10 094	88,1%
Services professionnels, scientifiques et techniques [54]	27 374	18 445	3 983	22 428	81,9%
Gestion de sociétés et d'entreprises [55]	1 205	335	181	516	42,8%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement [56]	10 862	5 519	2 277	7 796	71,8%
Services d'enseignement [61]	2 570	934	509	1 443	56,1%
Soins de santé et assistance sociale [62]	27 626	15 294	3 850	19 144	69,3%
Arts, spectacles et loisirs [71]	4 514	2 050	909	2 959	65,6%
Services d'hébergement et de restauration [72]	17 951	4 276	4 491	8 767	48,8%
Autres services (sauf les administrations publiques) [81]	23 597	14 139	5 375	19 514	82,7%
Administrations publiques [91]	1 740	214	164	378	21,7%
Total	259 092	134 859	50 552	185 411	71,6%

Source : Statistique Canada, Tableau 33-10-0568-01, nos calculs.