



# Travail des enfants, actions abusives de l'employeur et paie égale pour travail égal

## 1. Y a-t-il des restrictions quant à l'âge auquel les enfants peuvent travailler?

Oui, il y a des restrictions. Toute personne âgée de moins de 16 ans :

- ne peut pas travailler dans un environnement qui est ou risque d'être malsain ou nuisible pour sa santé, son bien-être, sa moralité ou son développement physique;
- ne peut pas travailler plus de six heures par jour;
- ne peut pas travailler plus de trois heures par jour, durant les jours de classe;
- ne doit pas travailler plus de 8 huit heures par jour pour un jour où l'enfant est à l'école et au travail;
- ne peut pas travailler entre 22 h 00 et 6 h 00.

Pour des raisons de sécurité, toute personne de moins de 14 ans n'est pas autorisée à travailler dans les industries suivantes :

- industrie forestière
- construction
- entreprise industrielle
- service automobile
- hébergement (hôtel ou restaurant)
- théâtre/salle de danse

## 2. Y a-t-il des exceptions quant aux restrictions ci-haut mentionnées sur les heures et les endroits autorisés pour le travail des enfants?

Oui. Malgré ces restrictions et à la demande de l'employeur, le Directeur des normes d'emploi peut délivrer un permis autorisant l'emploi d'un enfant s'il est satisfait que cet emploi rencontre les conditions suivantes :

- n'est pas malsain ou nocif à la santé, le bien-être ou le développement physique ou moral de l'enfant;
- respecte les dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la santé au travail*;
- ne nuit pas à l'assiduité de l'enfant à l'école ni à sa capacité de bénéficier de l'enseignement;
- a reçu la permission écrite du parent de l'enfant.

## 3. Comment l'employeur fait-il la demande de permis pour embaucher un enfant de moins de 16 ans lorsque celui-ci est requis?

La demande d'autorisation d'embaucher un enfant peut être obtenue dans tout bureau des normes d'emploi. On peut également obtenir une copie en visitant le site Web des normes d'emploi.

## Actions abusives

### 1. L'employeur peut-il congédier un employé lorsque ce dernier se plaint à la Direction des normes d'emploi?

Non, les employeurs ne peuvent pas congédier, suspendre, mettre à pied, pénaliser, imposer une discipline ou agir de façon discriminatoire envers l'employé qui loge une plainte ou qui transmet des renseignements contre l'employeur relativement à l'application de la *Loi sur les normes d'emploi*.

### 2. L'employeur peut-il demander à l'employé de passer un test de détecteur de mensonges?

Non, les employeurs ne sont pas autorisés à demander, exiger ou inciter un employé ou tout éventuel employé à subir un test de détecteur de mensonges. De plus, les résultats d'un test de détecteur de mensonges subit dans toute autre juridiction ne doivent être divulgués à aucun employeur.

### 3. Un employé peut-il reprendre le travail après avoir subi un accident de travail?

Oui, Dans les circonstances suivantes, lorsque l'employé;

- a subi un accident de travail;
- a droit à un indemnité en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*;
- est capable de reprendre le travail tel que l'indique Travail Sécuritaire NB.

Ce droit de reprendre le travail est administré par la Direction des normes d'emploi.

## Paie égale pour travail égal

### 1. L'employeur est-il tenu de payer le même taux à des employés de genre différent lorsque ces derniers font le même travail?

Oui, lorsque les employés de genre différent font substantiellement le même travail, dans un environnement similaire et qu'ils ont les mêmes compétences et les mêmes responsabilités, l'employeur doit payer les deux employés le même salaire.

Les employeurs peuvent dévier de cette exigence lorsqu'il y a un système :

- d'ancienneté ou de mérite ;
- qui détermine les gains selon la quantité ou la qualité de la production ;
- ou autre pratique en place qui n'est pas autrement illégale.

### 2. Cette loi s'applique-t-elle aux personnes de genre masculin et féminin également?

Oui, les employés de genre masculin et féminin sont protégés par rapport à la paie égale pour un travail égal.

### 3. Lorsque deux employés du même genre font le même travail et que l'un est payé moins que l'autre, l'employé peut-il réclamer une paie égale?

Non, les comparaisons ne se font que pour les personnes de genre différent.

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.