

L'ÂGE LÉGAL DES JEUNES AU TRAVAIL

Obligations envers les jeunes de moins de 18 ans

- L'employeur a la responsabilité de proposer des tâches adaptées aux compétences et capacités du jeune de 18 ans et moins.
- L'employeur a la responsabilité d'offrir des conditions de travail et un horaire favorables à la réussite scolaire.

Obligations additionnelles envers les jeunes de moins de 16 ans

- L'employeur ne peut pas obliger un employé à travailler durant ses heures de classe.
- L'employeur doit s'assurer qu'un employé de moins de 16 ans ne soit pas au travail entre 23 h et 6 h.

Obligation supplémentaire envers les jeunes de moins de 14 ans

- L'employeur a l'obligation d'obtenir une autorisation écrite des parents avant de demander à un jeune de 14 ans et moins d'accomplir des heures de travail rémunérées.

Pour obtenir plus d'information :

CNESST du Bas-Saint-Laurent

180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Succursale Terminus
Rimouski (Québec) G5L 7P3
Téléphone : 1 844 838 - 0808

www.cnesst.gouv.qc.ca

Éducaloi

Éducaloi est un organisme qui vise à informer le public sur les droits et obligations de manière accessible.

www.educaloi.qc.ca

RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

Obligations et responsabilités du travailleur

- Respecter les consignes de sécurité fournies par l'employeur ;
- Aviser la personne responsable en cas d'accident ou de blessures liées au travail ;
- Être vigilant et reconnaître les risques d'accident ou de blessures pour soi et autrui.

Obligations de l'employeur

- Identifier, contrôler et éliminer les dangers sur les lieux du travail ;
- Fournir les équipements et outils appropriés pour assurer la sécurité des employés ;
- Informer les employés des risques pour la santé et la sécurité du travail à réaliser ;
- Offrir la formation nécessaire aux employés concernant les consignes de sécurité ;
- Superviser le travail pour s'assurer que les tâches sont réalisées de manière sécuritaire ;
- Assurer la possibilité de recevoir les premiers soins en cas de blessure sur les lieux de travail.
- Expliquer la procédure de déclaration écrite d'un accident / incident.
- Donner l'exemple en portant vous-même l'équipement de sécurité.

Droits du travailleur

- Travailler dans des conditions sécuritaires ;
- Recevoir la formation nécessaire pour faire le travail en sécurité ;
- Travailler avec des équipements de sécurité fournis par l'employeur ;
- Refuser de réaliser une tâche s'il a un motif raisonnable de croire que sa santé ou sa sécurité est en danger (droit de refus).

Discrimination, harcèlement psychologique ou sexuel

- L'employeur a l'obligation d'offrir un milieu de travail sans harcèlement psychologique ou sexuel ;
- L'employeur doit mettre en place des moyens raisonnables pour prévenir les situations ou cesser les situations de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Selon la Loi sur les normes du travail, cinq critères sont établis pour reconnaître une situation de harcèlement psychologique ou sexuel.

CINQ CRITÈRES POUR RECONNAÎTRE UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Critères	Descriptions
CONDUITE VEXATOIRE	Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.
LE CARACTÈRE RÉPÉTITIF	Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme du harcèlement.
PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS	Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.
ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ	Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.
MILIEU DE TRAVAIL RENDU NÉFASTE	Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.