



# FORMULAIRE D'ENGAGEMENT

## Renseignements

Nom de l'entreprise :	<input type="text"/>	Personne-ressource :	<input type="text"/>
Personne responsable RH :	<input type="text"/>	Télocopieur :	<input type="text"/>
Adresse :	<input type="text"/>	Site web :	<input type="text"/>
<input type="text"/>		Moyen de communication à privilégier :	<input type="text"/>
Téléphone :	<input type="text"/>	Meilleur moment pour vous joindre :	<input type="text"/>
Courriel :	<input type="text"/>		
Facebook :	<input type="text"/>		
Nombre total d'employés :	<input type="text"/>		
Types d'emplois offerts aux étudiants-employés :	<input type="text"/>		
	<input type="text"/>		

Nombre d'étudiants-employés Secondaire : \_\_\_\_\_ Formation professionnelle : \_\_\_\_\_ Formation générale des adultes : \_\_\_\_\_ Cégep : \_\_\_\_\_

## Secteurs d'activités

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administrations publiques                            | <input type="checkbox"/> Hébergement et services de restauration   |
| <input type="checkbox"/> Agriculture, foresterie, pêche et chasse             | <input type="checkbox"/> Industrie de l'information et industrie culturelle                              |
| <input type="checkbox"/> Arts, spectacles et loisirs                          | <input type="checkbox"/> Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement |
| <input type="checkbox"/> Autres services (sauf les administrations publiques) | <input type="checkbox"/> Services d'enseignement   |
| <input type="checkbox"/> Commerce de détail                                   | <input type="checkbox"/> Services de restauration et débit de boisson                                    |
| <input type="checkbox"/> Commerce de gros                                     | <input type="checkbox"/> Services immobiliers  |
| <input type="checkbox"/> Construction   | <input type="checkbox"/> Services professionnels, scientifiques et techniques                            |
| <input type="checkbox"/> Exploitation en carrière                             | <input type="checkbox"/> Services publics  |
| <input type="checkbox"/> Fabrication  | <input type="checkbox"/> Soins de santé et assistance sociale  |
| <input type="checkbox"/> Finance et assurances                                | <input type="checkbox"/> Transport et entreposage  |
| <input type="checkbox"/> Gestion de société et d'entreprise                   | <input type="checkbox"/> Transport par camion  |

## Engagements de l'employeur conciliant

1. Respecter les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail relatives au travail des enfants (voir au verso).
2. Allouer à vos étudiants-employés un horaire de travail favorisant leur réussite éducative, idéalement entre 10 et 15 heures/semaine, pour un maximum de 20 heures. Ces balises concernent les étudiants à temps plein.
3. Prévoir un horaire de travail adapté et plus particulièrement lors de la période d'examen.
4. Encourager la poursuite des études et l'obtention du diplôme ou de la qualification visée.
5. Mettre en place un processus d'accueil, d'intégration et de suivi au travail.

## Autorisations

- J'autorise le programme Conciliation études-travail à publier mon nom, le site web et la page Facebook de mon entreprise dans la liste des employeurs conciliants.
- J'autorise le Comité du programme Conciliation études-travail à utiliser ma photo lors de publications dans les médias.

Signature du responsable de l'entreprise :

Signature de l'agent CÉ-T :

Date :

# LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

## La notion d'enfant

Au sens de la *Loi sur les normes du travail*, l'enfant est une personne qui a moins de 18 ans. En fonction de son âge, la loi comprend des dispositions particulières concernant le type de travail qu'il peut faire et la période où il peut l'accomplir. L'enfant ne peut pas travailler pendant les heures de classe s'il :

- a moins de 16 ans et n'a pas de diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS);
- a 16 ans en cours d'année scolaire. Dans ce cas, en vertu de la *Loi sur l'instruction publique*, il doit aller à l'école jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire.

Par exemple, l'enfant qui a eu 16 ans en 4<sup>e</sup> secondaire et qui est maintenant en 5<sup>e</sup> secondaire peut occuper un emploi durant les heures de classe. Il n'est plus obligé de fréquenter l'école depuis le dernier jour du calendrier scolaire de l'année précédente.

Quand un employeur souhaite faire travailler un enfant de moins de 14 ans, il doit obtenir l'autorisation écrite d'un de ses parents ou de son tuteur.

---

## Interdictions à l'endroit de l'employeur

L'employeur ne peut pas demander à un enfant de faire un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de :

- compromettre son éducation;
- nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral.

Un employeur ne peut pas, non plus, faire travailler un enfant la nuit, soit entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, sauf si celui-ci n'est plus obligé de fréquenter l'école ou si le travail consiste à :

- livrer des journaux;
- créer ou interpréter des œuvres dans les domaines artistiques suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.

---

## Obligations de l'employeur

En plus de respecter les interdictions ci-dessus, l'employeur est obligé de conserver, pour une période de trois ans, le consentement écrit du parent ou du tuteur de l'enfant de moins de 14 ans comme s'il s'agissait d'une mention au registre de son entreprise. L'employeur qui fait travailler un enfant obligé de fréquenter l'école doit s'assurer que ses heures de travail ne l'empêchent pas d'être à l'école pendant les heures de classe.

L'employeur qui fait travailler un enfant doit tenir compte de son lieu de résidence et s'assurer que ses heures de travail lui permettent d'être chez lui entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain. Cela n'est toutefois pas obligatoire si l'enfant n'est plus tenu de fréquenter l'école ou dans les divers cas, circonstances, périodes ou conditions déterminés par règlement.

L'employeur est aussi dégagé de cette disposition quand l'enfant travaille :

- à titre de créateur ou d'interprète dans les domaines de la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires;
  - pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, comme une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant demandent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école le lendemain.
-