



## Employment of Children, Unfair Employer Action and Equal Pay for Equal Work

### 1. Are there any age restrictions as to when and where children can work?

Yes, there are restrictions. A person *under the age of 16* may:

- not work in an environment that is or is likely to be unwholesome or harmful to his health, welfare or moral or physical development;
- work no more than six hours in any day;
- work no more than three hours on any school day;
- not spend more than a total of eight hours attending school and working; and
- not work between 10 p.m. and 6 a.m.

Due to safety concerns, a person *under the age of 14* is not allowed to work in the following industries:

- forestry
- construction
- industrial undertaking
- automotive service
- hospitality (hotel or restaurant)
- theatre/dance hall

### 2. Are there any exceptions to the above-noted restrictions on the number of hours and work locations for the employment of children?

Yes. In spite of these restrictions, upon application by the employer, the Director of Employment Standards may issue a permit to the employer, allowing the employment of a child, where the Director is satisfied that the employment of the child will not:

- be unwholesome, harmful to the child's health, welfare, moral or physical development;
- be in violation of the *Occupational Health and Safety Act*;

## 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;

## 7.2

- negatively affect the child's attendance at school or capacity to benefit from instruction at school;
- be permitted without the written consent of the parent.

### 3. How do employers apply for a permit to employ a child under the age of 16 years, when required?

An Application for Authorization to Employ a Child can be obtained from any Employment Standards office. It can also be obtained from the Employment Standards website.

## Unfair Employer Action

### 1. Can an employer dismiss an employee for making a complaint to the Employment Standards Branch?

No, employers cannot dismiss, suspend layoff, penalize, discipline, or discriminate against an employee for making a complaint or giving information against the employer with respect to the *Employment Standards Act*.

### 2. Can an employer ask an employee to take a lie detector test?

No, employers are not permitted to ask, require or direct an employee or prospective employee to take a lie detector test. In addition, the results of a lie detector test taken in any other jurisdiction shall not be disclosed to an employer.

### 3. Is the employee entitled to return to work after a workplace injury?

Yes. In the following circumstances when an employee;

- suffers a workplace injury;
- is entitled to compensation under the *Worker's Compensation Act*;
- has been told he is capable of resuming work by Work Safe NB.

This right to return to work is administered by the Employment Standards Branch.

- 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.

## Equal Pay for Equal Work

1. **Is an employer required to pay an employee of one gender at the same rate as an employee of the opposite gender where both employees perform alike jobs?**

Yes, where employees of opposite gender perform substantially the same jobs, in similar work environments, utilizing the same skill level and responsibility, the employer must pay both employees at the same rate of pay.

Employers may deviate from this requirement where there is:

- a seniority or merit system;
- a system that measures earnings by quantity or quality of production;
- any other system or practice in place that is not otherwise unlawful.

2. **Does this law apply to males as well as females?**

Yes, both male and female employees are protected as it relates to equal pay for equal work.

3. **Where two employees of the same gender do the same work and one is paid less than the other, can that employee make a claim for equal pay?**

No, comparisons may only be made between persons of opposite gender.

## 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.

TOLL FREE INFORMATION SANS FRAIS  
**1 888 452-2687 (English) • 1 888 487-2824 (Français)**

*Outside New Brunswick*

*Fredericton*

*Extérieur du Nouveau-Brunswick*

**(506) 453-2725**

**[www.gnb.ca/labour](http://www.gnb.ca/labour) • [www.gnb.ca/travail](http://www.gnb.ca/travail)**

**7.4**

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced by the Employment Standards Branch.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, please refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

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.