



Guide des jeunes travailleurs



Santé et sécurité du travail
en restauration



ASSOCIATION
RESTAURATION
QUÉBEC

En collaboration avec

 **TELUS** Santé

AVERTISSEMENT : Ce document est fourni à titre informatif uniquement et ne constitue en aucun cas un avis juridique. Pour toute interprétation officielle ou tout conseil en matière de législation, veuillez vous référer aux textes de loi en vigueur ou consulter un avocat qualifié.

Dans ce document, l'emploi du masculin est utilisé à seule fin d'alléger le texte et s'applique sans discrimination aux personnes de tous genres.

Table des matières

01

7 Lois encadrant le travail des jeunes au Québec

- 7 1.1 Âge minimal pour travailler
- 8 1.2 Nombre d'heures et horaire de travail
- 8 1.3 Aide-mémoire sur l'horaire de travail
- 9 1.4 Santé et sécurité des jeunes de moins de 16 ans

02

11 Risques en restauration

- 11 2.1 Principaux risques en restauration
 - 11 2.1.1. Risques physiques
 - 12 2.1.2. Risques chimiques
 - 12 2.1.3. Risques ergonomiques
 - 12 2.1.4. Risques psychologiques et émotionnels
- 13 2.2 Analyse de risques

13 Recommandations

03

17 Accueillir un jeune travailleur en restauration

- 17 3.1 Préparation avant l'arrivée
- 18 3.2 L'accueil et l'intégration
- 18 3.3 La formation et l'accompagnement
- 19 3.4 La supervision et le suivi

04

21 Créer un environnement de travail inclusif et positif

- 21 4.1 Encourager la communication
- 21 4.2 Respect des différences et des talents

CONCLUSION

29

RESSOURCES DISPONIBLES

29



**La réussite au menu :
stratégies d'intégration
des jeunes en restauration**

Au Québec, le travail des jeunes est régi par des lois et règlements visant à protéger leur santé, leur sécurité, ainsi que leurs droits. Le respect des normes en santé et sécurité du travail et des normes du travail relève de la CNESST¹.

Le 1^{er} juin 2023, la sanction de la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* a entraîné des modifications aux textes des lois et règlements en précisant de nouvelles conditions à respecter pour les employeurs pour le travail des jeunes d'âge mineur. Les modifications visent à favoriser la fréquentation scolaire, à éviter le décrochage et à minimiser les risques de blessures.

Par ce guide, nous souhaitons vous informer des éléments importants à considérer lors de l'embauche et de l'accueil de ces nouveaux travailleurs. Des pratiques efficaces et des outils vous seront présentés afin de vous simplifier la tâche dans vos activités d'accueil.

Vous aurez tout en main pour reproduire cette recette lors de l'accueil de vos recrues.



¹ www.cnesst.gouv.qc.ca/fr.



01

Les lois

LOIS ENCADRANT LE TRAVAIL DES JEUNES AU QUÉBEC

La Loi sur la santé et la sécurité du travail² (LSST) au Québec a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Cette loi et les règlements qui en découlent vient décrire les droits et les obligations à respecter, tant pour les employeurs que les travailleurs afin de répondre à cet objectif.

La Loi sur les normes du travail (LNT)³, quant à elle, vise à protéger les salariés en imposant des conditions minimales de travail, notamment en ce qui a trait au travail des enfants (âge minimal, horaire à respecter, etc.).

1.1 ÂGE MINIMAL POUR TRAVAILLER

L'âge minimum pour travailler au Québec est fixé à **14 ans**.

Cependant, des **exceptions** sont permises et peuvent exister pour des emplois spécifiques. Une des exceptions s'applique au **secteur de la restauration**, soit celle du travail d'un jeune dans une **entreprise familiale**.

Les conditions suivantes doivent cependant être respectées :

- Le jeune doit être l'enfant de l'employeur, d'un administrateur, d'un associé ou du conjoint de l'une de ces personnes pour pouvoir travailler dans l'entreprise familiale;
- Le jeune doit être supervisé par un adulte en tout temps;
- Le nombre de travailleurs inscrits au registre des salaires et qui ont reçu une paye (sauf

l'indemnité de vacances) durant la période travaillée par le jeune doit être inférieur à 10 (incluant le jeune);

- Pour faire travailler un jeune de moins de 14 ans, l'employeur doit obtenir le consentement écrit d'un de ses parents ou de son tuteur. L'employeur doit utiliser le formulaire Consentement pour le travail d'un enfant de moins de 14 ans⁴.
- Il doit conserver ce formulaire durant 3 ans, comme s'il s'agissait d'une mention au registre de son entreprise.
- Un nouveau formulaire doit être rempli si des modifications sont apportées aux tâches ou à l'horaire de travail.

² <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

³ <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>

⁴ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/consentement-travail-enfant-moins-14-ans>

1.2 NOMBRE D'HEURES ET HORAIRE DE TRAVAIL

Le nombre maximum d'heures de travail variera en fonction de l'âge, mais aussi de la fréquentation scolaire.

La *Loi sur l'instruction publique*⁵ précise, sauf exception, que la fréquentation scolaire obligatoire se situe entre l'âge de 6 et 16 ans.

La LNT prévoit les conditions suivantes :

- Durant la fréquentation scolaire, les enfants admissibles tels que décrits précédemment peuvent travailler jusqu'à **17 heures par semaine**, dont un **maximum de 10 heures du lundi au vendredi**. Une exception est faite

durant les périodes où il n'y a pas d'école pendant plus de 7 jours, ou au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant, comme le temps des Fêtes, la semaine de relâche ou les vacances estivales.

La LNT indique que l'employeur « doit faire en sorte que les heures de travail soient telles que l'enfant puisse être à l'école durant les heures de classe »⁶.

- **Dans le cas des quarts de nuit**, il est interdit de faire travailler les jeunes de moins de 16 ans entre 23 h et 6 h, sauf exception (ex. : arts de la scène, camps de vacances, etc.).

1.3 AIDE-MÉMOIRE SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL

Voici un aide mémoire utile proposé par la CNESST :

Aide-mémoire sur l'horaire de travail des jeunes	
Âge	Conditions
Moins de 14 ans	<ul style="list-style-type: none">• Peut occuper seulement certains emplois si l'employeur obtient le consentement écrit de son parent ou de son tuteur à l'aide du formulaire <p><u>Consentement pour le travail d'un enfant de moins de 14 ans</u></p>
Moins de 16 ans et sans diplôme de 5 ^e secondaire ou Ayant atteint 16 ans dans l'année scolaire, mais tenu d'aller à l'école	<ul style="list-style-type: none">• Son horaire doit lui permettre d'être présent à l'école pendant les heures de classe• Son horaire doit lui permettre d'être chez lui entre 23 h et 6 h (sauf pour certains emplois)• Son horaire doit être d'au plus 17 h par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi
Moins de 16 ans sans obligation d'aller à l'école ou 17 ans et plus	<ul style="list-style-type: none">• Aucune restriction sur l'horaire et le nombre d'heures de travail

Source : CNESST

⁵ Article 14 et ss. *Loi sur l'instruction publique* <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/l-13.3>

⁶ Article 84.5, *Loi sur les normes du travail*

Il serait pertinent de vérifier si le jeune travailleur cumule plusieurs emplois, car le cumul des heures de travail pourrait être pris en compte.

Cependant, il convient de préciser qu'il ne s'agit pas d'une obligation légale.

1.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES JEUNES DE MOINS DE 16 ANS

En vertu de la LNT, un employeur ne peut pas demander à une personne mineure d'exécuter un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de compromettre son éducation et de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral⁷. Il peut s'agir, par exemple, d'un travail qui comporte un trop grand nombre d'heures consécutives par rapport à l'âge de l'enfant (tel que vu précédemment) ou qui comporte des exigences physiques trop grandes eu égard à la capacité de l'enfant.

En vertu de la LSST, l'employeur doit **informer adéquatement** les jeunes travailleurs sur les risques reliés à leur travail et leur **assurer la formation, l'entraînement et la supervision** appropriés afin que les jeunes travailleurs aient les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

Faire participer le jeune travailleur à l'identification des risques sera une belle façon de le sensibiliser. Tous ont un rôle à jouer :

- L'employeur doit⁸ notamment **identifier et analyser les risques** pouvant affecter la santé et la sécurité des jeunes de 16 ans et moins.
- Cette identification et cette analyse devront être **incluses dans le programme de prévention** ou le **plan d'action** que doit mettre en place l'employeur⁹.
- Le comité de SST (pour les entreprises de 20 travailleurs et plus) participera à ce processus.
- Selon le cas, le **représentant en santé et en sécurité ou l'agent de liaison** en santé et en sécurité (employeur de moins de 20 travailleurs) pourront faire des recommandations au comité de santé et de sécurité ou à l'employeur concernant les risques, mais aussi les tâches qui pourraient avoir des conséquences sur le développement physique et psychologique des jeunes de 16 ans et moins¹⁰.

⁷ Article 84.2, *Loi sur les normes du travail*

^{8, 9, 10} Cette recommandation deviendra obligatoire et prendra effet à une date confirmée par un décret du gouvernement.

02

Les risques

RISQUES EN RESTAURATION

Selon l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), les jeunes qui entrent sur le marché du travail de façon précoce sont exposés de façon plus importante à des contraintes physiques et à des risques accrus de troubles musculosquelettiques. Le travail a un impact sur le sommeil et les expose à une demande psychologique élevée¹¹.

Le risque pour les jeunes travailleurs est généralement plus élevé, car ils occupent souvent un premier emploi et sont amenés à effectuer de nombreuses nouvelles tâches. Les employeurs doivent donc être particulièrement vigilants et s'assurer de prendre en compte les éléments suivants :

1 Les formations offertes par l'entreprise sont-elles adaptées aux besoins spécifiques des jeunes travailleurs?

2 Les risques particuliers liés à leur poste leur ont-ils été correctement expliqués?

3 Une supervision adéquate est-elle en place, même après la formation d'accueil?

L'employeur est responsable d'assurer un environnement de travail sécuritaire, et les jeunes travailleurs ont droit à une supervision adéquate, notamment lorsqu'ils sont nouveaux dans un poste.

2.1 PRINCIPAUX RISQUES EN RESTAURATION

2.1.1. RISQUES PHYSIQUES

Pour vous simplifier la tâche, nous vous présentons dans les sections qui suivent les principaux risques auxquels les jeunes travailleurs sont souvent exposés. Nous proposons aussi, pour chaque groupe de risques, des mesures de prévention connexes. **Évidemment, il faudra s'assurer que les principaux risques collent bien à la réalité de votre établissement!**

- **Brûlures et blessures avec des équipements de cuisine :** La manipulation de casseroles chaudes, de friteuses, de grills ou d'autres équipements de cuisson présente des risques élevés de brûlures.
- **Coupures et blessures avec des couteaux et autres outils tranchants :** Les jeunes travailleurs qui manipulent des couteaux pour couper les aliments peuvent se blesser s'ils ne sont pas formés correctement.

- **Chutes et glissades :** Les planchers de cuisine peuvent être glissants si de l'eau ou de la graisse s'y accumule, ce qui expose les jeunes à des risques de chutes.

Mesures de prévention :

- **Formation sur la sécurité :** Les jeunes travailleurs doivent être formés à la sécurité alimentaire, à l'utilisation correcte des équipements et à la gestion des risques.
- **Équipements de protection individuelle :** Fournir des gants anticoupures et de l'équipement adapté à chaque tâche.
- **Aménagement du lieu de travail :** Assurez-vous que les surfaces sont propres et sèches, et que les équipements sont sécurisés pour éviter les accidents.

¹¹ Entrée précoce sur le marché du travail à 13 ans et répercussions sur la SST des jeunes occupant un emploi à 15 ans par Élise Ledoux, Marc-Antoine Busque, Julie Auclair, Luc Laberge, rapport scientifique IRSST R-1059, 2019.

2.1.2. RISQUES CHIMIQUES

Dans une cuisine, les jeunes travailleurs peuvent être exposés à des produits chimiques, tels que des détergents, des désinfectants ou d'autres produits ménagers utilisés pour maintenir la propreté.

- **Inhalation de produits chimiques :**
L'inhalation de produits de nettoyage puissants peut irriter les voies respiratoires et provoquer des réactions allergiques.
- **Contact avec des produits chimiques :**
Des produits de nettoyage ou des désinfectants peuvent provoquer des irritations cutanées ou des brûlures.

Mesures de prévention :

- **Formation sur l'utilisation des produits chimiques :** Les jeunes travailleurs doivent être formés à la gestion et à l'utilisation des produits chimiques de manière sécuritaire.
- **Fournir des gants et des lunettes de protection** lorsque les produits chimiques sont utilisés.
- **Ventilation adéquate** dans la cuisine pour réduire les risques d'inhalation.

2.1.3. RISQUES ERGONOMIQUES

Les jeunes travailleurs, notamment ceux qui sont assignés à des tâches comme le service en salle ou la préparation des aliments, peuvent se retrouver dans des positions inconfortables pendant de longues périodes.

- **Douleurs musculaires et articulaires :**
Travailler de longues heures dans des positions inconfortables peut entraîner des douleurs dans le dos, le cou et aux poignets.
- **Fatigue :** Les longues heures debout, les déplacements rapides et les horaires irréguliers peuvent entraîner de la fatigue et une baisse de concentration.

Mesures de prévention :

- **Aménager l'espace de travail** pour qu'il soit adapté à la taille des jeunes travailleurs (ex. : ajuster la hauteur des comptoirs ou des postes de travail).
- **Encourager les pauses** régulières pour éviter la fatigue excessive.
- **Former à la bonne posture** de travail pour éviter les tensions musculaires et les troubles musculosquelettiques.

2.1.4. RISQUES PSYCHOLOGIQUES ET ÉMOTIONNELS

Les jeunes travailleurs, en particulier ceux qui entrent pour la première fois sur le marché du travail, peuvent être vulnérables aux risques psychologiques.

- **Stress lié à la charge de travail :** Travailler dans un environnement à rythme rapide, avec des attentes de performance élevées, peut créer du stress et de l'anxiété.
- **Conflits au travail :** Les jeunes peuvent être moins expérimentés dans la gestion des conflits ou dans la communication avec des collègues ou des superviseurs, ce qui peut affecter leur bien-être mental.
- **Heures de travail irrégulières :** Travailler le soir, les fins de semaine ou pendant les vacances peut perturber leur routine, leur sommeil et leur vie sociale.

Mesures de prévention :

- **Formation sur la gestion du stress** et l'adaptation à un environnement de travail rapide.
- **Encourager la communication ouverte** avec les responsables et les collègues pour résoudre rapidement les problèmes.
- **Planification des horaires de travail** de manière à respecter le besoin d'équilibre entre le travail, les études et la vie personnelle.

2.2 ANALYSE DE RISQUES

La mutuelle de prévention TELUS Santé a réalisé une **analyse des risques**, en prenant en compte les critères suivants :

- 1 Statistiques sur les incidents et les accidents survenus au cours des dernières années ainsi que leurs conséquences potentielles.
- 2 Tolérance zéro de la CNESST (sécurité des machines, travail en hauteur, travail sur échelles et escabeaux, etc.).
- 3 Le contexte de pénurie de main-d'œuvre, qui peut rendre difficile une étroite supervision garantissant l'application des bonnes pratiques de travail.

RECOMMANDATIONS

Malgré la mise en place de conditions optimales (formation, information, supervision, suivi), certaines tâches demeurent trop dangereuses pour les jeunes de moins de 16 ans. Les tâches spécifiques à éviter sont les suivantes :

- 1 Utilisation d'équipements dangereux en cuisine : trancheuse à viande, coupe-légumes, mélangeur.

- 2 Nettoyage de certains équipements de cuisine : friteuse, plaque de cuisson ou four en raison de l'utilisation de produits corrosifs ou du risque de brûlure.

À titre indicatif, voici un tableau synthèse des analyses de risques :

Aide-mémoire sur l'horaire de travail des jeunes

Emploi	Cuisinier	Aide-cuisinier	Serveur	Plongeur	Débarasseur
Évaluation du risque	Élevé	Élevé	Faible	Moyen	Faible
Tâches ou outils non recommandés pour les jeunes de moins de 16 ans	Trancheur à viande Mélangeur Coupe-légumes	Nettoyage de la friteuse, de la plaque et du four	S.O.	Nettoyage des couteaux	S.O.

Cela signifie que vos employés de moins de 16 ans ne devraient pas effectuer les tâches identifiées en rouge, ni utiliser les équipements connexes, car le risque de blessure est jugé trop élevé.

Afin de bien adapter ces recommandations aux activités de votre établissement, assurez-vous qu'elles tiennent compte des mesures de contrôle déjà implantées dans votre établissement.

Sinon, réalisez votre propre analyse de risques (conservez un rapport écrit) en détaillant les mesures de contrôle en place (grille de supervision SST, gestion des horaires prouvant qu'un jeune travailleur n'est jamais sans supervision, etc.).



Le risque

pour les jeunes travailleurs est généralement plus élevé, car ils occupent souvent un premier emploi et sont amenés à effectuer de nombreuses nouvelles tâches.



03

L'accueil

ACCUEILLIR UN JEUNE TRAVAILLEUR EN RESTAURATION

Quelques pratiques exemplaires vous permettront de maximiser vos activités d'accueil et d'intégration de vos jeunes travailleurs.

- **Susciter leur engagement dès leur arrivée.**
Il est important de rappeler à vos nouveaux employés qu'ils ont une part de responsabilité dans leur sécurité et celle de leurs collègues. Profitez de cette occasion pour les informer de leurs droits et obligations à cet égard ou de les leur rappeler.
- **Structurer votre accueil et intégration en quatre étapes simples.** Les étapes sont les suivantes :
la préparation avant l'arrivée, l'accueil et l'intégration (les premiers jours), la formation et l'accompagnement durant le travail, et la supervision et les suivis.

Votre association met à votre disposition une panoplie de modèles de procédures, ainsi que des fiches d'intégration selon les principales tâches d'un restaurant sur le site sst.restauration.org. Et une fois que vous vous serez familiarisé avec ces outils, vous n'aurez qu'à reproduire ces étapes pour chaque nouveau jeune travailleur.

Les sections ci-après vous présentent d'autres pratiques exemplaires pour chacune des étapes. Elles s'adressent au superviseur du nouvel employé ou de la personne qui sera désignée pour faire cet accompagnement.

3.1 PRÉPARATION AVANT L'ARRIVÉE

- **Déterminer les tâches** qui lui seront confiées afin d'identifier les risques. Le choix des tâches à lui attribuer vous permettra **d'identifier** les risques et de sélectionner les procédures de travail sécuritaires applicables à son emploi, dans le site sst.restauration.org.
- **Prévoir un emplacement sûr et adapté :**
Assurez-vous que les postes de travail sont adaptés à l'âge et aux capacités du jeune travailleur, notamment en termes de hauteur des plans de travail, de sécurité des équipements, etc.
- **Déterminer les formations nécessaires :**
Comme tout membre de personnel, le jeune travailleur doit bénéficier de formations adéquates pour exercer ses tâches en toute sécurité et efficacité tout en répondant à vos attentes. De plus, au Québec, certaines formations sont obligatoires, telles que celles

sur le SIMDUT ou l'utilisation sécuritaire des transpalettes.

D'autres sujets de formation feront partie de votre proposition, en lien avec votre type de restaurant ou selon la norme que vous vous êtes engagé à respecter. En voici quelques exemples :

- **Sécurité alimentaire :** La sécurité et l'hygiène sont primordiales en restauration. Le jeune travailleur doit être formé aux bonnes pratiques d'hygiène, telles que le lavage des mains, la manipulation des aliments et la gestion de la température.
- **Sécurité au travail :** Expliquez les risques potentiels dans la cuisine, comme les brûlures, coupures ou chutes, et comment les éviter. Assurez-vous que le jeune connaît les procédures d'urgence et les premiers soins.

- **Règlements internes** : Informez-le des règles internes spécifiques à votre établissement (ex. : code vestimentaire, comportements attendus, gestion du stress, travail en équipe).
- **Désigner un « parrain » ou accompagnateur.** En particulier pour les jeunes de moins de 16 ans, il est fortement recommandé d'affecter un accompagnateur qui pourra guider le travailleur, répondre à ses questions et l'aider à s'adapter au rythme de travail. Ce rôle peut être attribué, au gérant, à l'assistant-gérant ou à un employé expérimenté.

3.2 L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION

C'est le grand jour! Cette étape est l'occasion de présenter votre entreprise, d'en faire connaître les politiques et les règlements, et de préciser l'importance d'appliquer des sanctions en cas de non-respect des règles.

C'est aussi l'occasion de démontrer les valeurs de votre organisation, tant au niveau de la qualité du service que de la santé et sécurité au travail. Organisez une visite des lieux, indiquez où se trouvent les trousseaux de premiers soins et les extincteurs, et présentez le nouveau travailleur à son équipe, aux membres du comité SST (s'il y a lieu), au représentant à la SST ou à l'agent de liaison. Ces points sont inclus dans le modèle fourni en **annexe 1**. Ce modèle est un aide-mémoire adaptable à votre situation qui vous permet de ne rien oublier.

3.3 LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT

Cette étape, sans doute la plus importante, vise à bien informer et former le nouvel employé sur

les tâches à accomplir, en tenant compte des méthodes et des procédures de travail sécuritaires.

Le « parrain » aura l'importante mission de l'accompagner dans l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences. La période d'accompagnement variera en fonction de la complexité des tâches et des risques qui y sont associés.

Il pourra lui enseigner les trucs « sécuritaires » du métier, insister de façon continue sur l'importance de la santé et de la sécurité du travail, répondre à ses questions plus techniques et **lui fournir de la rétroaction constructive.**

Selon les tâches assignées, le parrain pourra recourir aux procédures de travail sécuritaires¹² et aux **fiches d'intégration**¹³ préparées par TELUS Santé et l'ARQ. Plusieurs fiches, toutes imprimables, démontrent les méthodes de travail sécuritaires à appliquer lors de l'utilisation des différents équipements que l'on retrouve en restauration et identifient les dispositifs de protection de ceux-ci. Les différentes **fiches d'intégration** ont été conçues spécifiquement pour les emplois en restauration et permettront au parrain de sauver du temps de préparation, tout en s'assurant de couvrir les éléments essentiels à la sécurité de la recrue.

Au surplus, un modèle de grille de parrainage (à remplir) est fourni en **annexe 2**. Il pourra être utile pour des tâches particulières pour lesquelles aucune fiche ou procédure n'est déjà disponible. Rappelons qu'il est primordial de documenter vos activités de santé et sécurité au travail. Cela vous permettra de faire un meilleur suivi de vos actions, mais aussi de démontrer que vous avez agi de façon responsable et mis en place toutes les mesures de prévention nécessaires à la sécurité du jeune travailleur.

¹² <https://sst.restauration.org/procedure-de-travail-securitaire/fiches-de-procedures/>

¹³ <https://sst.restauration.org/accueil-et-integration-des-nouveaux/accueil-et-integration-des-nouveaux-employes/plan-dintegration-a-la-tache/introduction/>

3.4 LA SUPERVISION ET LE SUIVI

La dernière étape permet de vérifier si le travailleur a adopté des comportements sécuritaires. Dans certains cas, il faudra peut-être revenir sur les formations déjà reçues ou revoir certaines méthodes.

- **Évaluations régulières.** Organisez de courtes rencontres régulières pour vérifier ses progrès, discuter de ses préoccupations et ajuster ses tâches au besoins. Il n'y a pas de nombre de rencontres précis à respecter. L'important est de s'assurer de la pleine maîtrise de la tâche et des méthodes de travail sécuritaires.
- **Fournir de la rétroaction.** Faites régulièrement des commentaires constructifs à l'employé, identifiez les points à améliorer et offrez des recommandations pour renforcer ses compétences. Toutes les étapes de la supervision doivent être soigneusement documentées, incluant les dates de formation, les observations, les commentaires, ainsi que l'évaluation de l'autonomie accordée. Vous devez être en mesure de démontrer que vous avez bien respecté vos obligations légales et que vous avez fait preuve de diligence raisonnable.



04

**L'environnement
de travail**

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET POSITIF

4.1 ENCOURAGER LA COMMUNICATION

- **Écoutez** les préoccupations et les suggestions du jeune travailleur. Un environnement où il se sent respecté et valorisé augmentera son engagement et sa motivation.
- **Encouragez** le travail d'équipe et la convivialité. Créez une ambiance accueillante pour que le jeune se sente à l'aise dans ses nouvelles fonctions.

4.2 RESPECT DES DIFFÉRENCES ET DES TALENT

- **Respectez la diversité** des jeunes travailleurs. Chaque individu a ses forces et ses points à améliorer, et un bon gestionnaire saura adapter les tâches selon les besoins et les compétences du travailleur.



Informations complémentaires :

Large empty rounded rectangular box for additional information.

Empty rectangular box for the signature of the responsible person.

Signature responsable

Empty rectangular box for the date.

Date

Empty rectangular box for the signature of the employee.

Signature employé

Empty rectangular box for the date.

Date



CONCLUSION

Bien que les lois québécoises encadrent étroitement le travail des jeunes pour limiter les risques, il est essentiel pour les employeurs de prendre des mesures supplémentaires afin de préserver la santé et la sécurité des jeunes travailleurs en restauration. Cela inclut la formation, la fourniture d'équipements de protection, la gestion des horaires de travail, et la mise en place de mécanismes de soutien psychologique et émotionnel. Le respect de ces mesures contribue non seulement à minimiser les risques, mais aussi à offrir aux jeunes une expérience de travail positive et enrichissante.

RESSOURCES DISPONIBLES

CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail>
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/travail-jeunes>

ARQ : <https://sst.restauration.org/>

Autre site général : <https://restauration.org/>

6880, Louis-H.-La Fontaine
Montréal (Québec) H1M 2T2

info@restauration.org

