

Avez-vous été congédié(e) ou mis(e) à pied ?

Si vous avez été congédié(e) ou mis(e) à pied sans préavis ou sans paye, il se peut que votre employeur contrevienne à la loi.

La Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario vous garantit certains droits. Renseignez-vous à leur sujet.



CLEO

Community Legal Education Ontario
Éducation juridique communautaire Ontario

La présente publication vous informe des droits qui sont garantis, sous le régime de la Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario, aux personnes qui ont été congédiées ou mises à pied.

CLEO offre également des publications gratuites sur d'autres sujets — notamment les droits des travailleurs sous le régime de la LNE ainsi que les congés et prestations de l'assurance-emploi (AE). À la couverture arrière du présent document, nous vous indiquons comment commander ces publications ou les consulter en ligne.

Si vous parlez français

Vous avez droit à des services en français de la part du ministère du Travail. Ainsi, toute plainte que vous déposez sous le régime de la Loi sur les normes d'emploi peut être formulée en français. Pour en savoir plus sur vos droits linguistiques, consultez un avocat ou des représentants d'une clinique juridique communautaire.

Est-ce que la LNE s'applique à tous les travailleurs ?

Non. La LNE ne s'applique pas à tous les emplois, et, dans certains cas, seulement certaines parties de la LNE sont applicables.

Certains employeurs soutiennent que ceux qui travaillent pour eux sont des travailleurs autonomes et que la LNE ne s'applique pas à ces personnes. Si tel est le point de vue de votre employeur, vous devriez consulter une personne qualifiée en droit. Vous pourriez jouir des droits garantis par la LNE même si vous avez signé un document déclarant que vous êtes un « entrepreneur indépendant » ou que vous travaillez à votre propre compte.

Certaines industries — comme les banques, le transport aérien, le camionnage et la radiodiffusion — sont régies par le gouvernement fédéral. Les travailleurs de ces industries sont régis par le Code canadien du travail. Pour obtenir plus de renseignements sur cette question, communiquez avec le Programme du travail, Région de l'Ontario, du gouvernement fédéral en composant **1-800-641-4049**.

Voici d'autres exemples de personnes qui ne sont pas régies par la LNE :

- les étudiants qui exécutent un travail dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par un conseil scolaire, un collège ou une université,
- les bénéficiaires d'aide sociale qui effectuent une activité de participation communautaire dans le cadre du programme Ontario au travail,
- les détenus qui participent à un programme de travail et les personnes qui exécutent un travail en exécution d'une ordonnance ou d'une sentence de tribunal.

Votre statut d'immigrant(e) n'entre pas en jeu. Pour être régi par la LNE, il n'est pas nécessaire d'être citoyen canadien, résident permanent ou titulaire d'un permis de travail.

Dans le cas où vous ne savez pas de façon certaine si vous êtes régi(e) ou non par la LNE, allez aux [pages 23 et 24](#) pour apprendre où obtenir de l'information et de l'aide.

Quels sont mes droits si je suis congédié(e) ou mis(e) à pied ?

Votre employeur n'est pas tenu de vous informer de la raison de votre congédiement ou de votre mise à pied.

Si une personne est congédiée ou mise à pied pour plus de 13 semaines, son employeur doit, dans la plupart des cas, l'en avvertir d'avance. C'est ce qu'on appelle un préavis. Votre employeur vous doit un préavis écrit. De plus, dans la plupart des emplois, si vous êtes congédié(e) sans avoir reçu le préavis écrit applicable, votre employeur doit vous payer votre salaire normal pour les semaines de préavis qu'il aurait dû respecter. C'est ce qu'on appelle l'« indemnité de licenciement ». Les mêmes règles s'appliquent si vous êtes mis(e) à pied de façon permanente.

L'indemnité de licenciement diffère de l'« indemnité de cessation d'emploi ». Pour obtenir des renseignements sur l'indemnité de cessation d'emploi, allez à la [page 8](#).

Qu'arrive-t-il si je suis mis(e) à pied temporairement ?

Vous pouvez être mis(e) à pied sans préavis si la mise à pied est temporaire. La loi prévoit que, dans la plupart des cas, la mise à pied est temporaire si elle dure 13 semaines ou moins. Cela dit, les règles sur la mise à pied temporaire sont complexes. Si vous êtes mis(e) à pied, demandez à une personne qualifiée en droit si votre mise à pied est temporaire ou permanente.

Qu'arrive-t-il si mon employeur me force à quitter mon emploi ?

Dans certaines situations, être forcé(e) à quitter son emploi équivaut à être congédié(e). Si, par exemple, vous quittez votre emploi parce que votre employeur refuse de vous payer ou vous traite de façon discriminatoire, vous pourriez avoir les mêmes droits que si vous étiez congédié(e). Consultez immédiatement une personne qualifiée en droit.

À combien de temps de préavis ai-je droit ?

Votre délai de préavis ou votre indemnité de licenciement dépend de la durée de votre emploi chez l'employeur concerné. Vous gagneriez peut-être à obtenir des conseils juridiques pour connaître le délai de préavis que l'employeur aurait dû vous donner, et pour savoir si vous devriez ou non présenter une réclamation au ministère du Travail ou introduire une action judiciaire contre votre employeur.

Délais de préavis sous le régime de la LNE :

La LNE établit des délais de préavis minimaux. Ces délais vont d'**une semaine**, pour les personnes qui ont travaillé durant au moins 3 mois, à **8 semaines**, pour les personnes qui ont travaillé durant 8 ans ou plus. Le ministère du Travail ne peut faire appliquer que ces délais de préavis minimaux.

Si un employeur congédie 50 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines, il se peut que les délais de

préavis minimaux soient différents. Si c'est votre cas, consultez une personne qualifiée en droit.

Délais de préavis fixés par les tribunaux :

Dans certaines affaires, des tribunaux ontariens ont conclu que le délai de préavis prévu par la LNE était insuffisant. Le tribunal peut décider qu'un préavis plus long était nécessaire dans un cas particulier parce que le tribunal n'est pas tenu d'appliquer les délais de préavis minimaux prévus dans la LNE. Pour fixer le délai de préavis applicable, le tribunal tient compte de l'ensemble des circonstances et ne se limite pas à la seule durée de l'emploi. Par exemple, quand il détermine le délai de préavis que l'employeur était tenu de donner, le tribunal peut aussi tenir compte du type d'emploi concerné, de la disponibilité d'emplois similaires et de l'âge de l'employé. Le tribunal peut ordonner à un employeur de payer le salaire dû pour le délai de préavis. Le tribunal peut également ordonner à l'employeur de payer un montant à l'employé en compensation du préjudice qu'il lui a causé. Par exemple : si vous avez été victime de discrimination ou de harcèlement, ou si vous avez été

congedié(e) d'une façon particulièrement humiliante, vous aurez peut-être droit à une indemnité pour le préjudice que vous avez subi.

Puis-je être congédié(e) ou mis(e) à pied sans préavis ?

Oui, dans certains cas, vous pouvez être congédié(e) ou mis(e) à pied sans préavis. Par exemple : si vous n'avez pas travaillé de façon continue durant au moins 3 mois ou que vous êtes congédié(e) en raison de votre propre inconduite, votre employeur n'est pas tenu de donner un préavis. Cela dit, ce que votre employeur qualifie d'inconduite ne l'est peut-être pas en vertu de la loi. Même si vous avez fait quelque chose et que votre employeur avait une raison de vous congédier, ce que vous avez fait ne constitue pas nécessairement de l'inconduite.

Si vous croyez que votre employeur a eu tort de vous congédier sans préavis, ou si vous estimez que vous auriez dû être payé(e) pour une période plus longue que celle de votre préavis, consultez une personne qualifiée en droit.

Qu'est-ce que l'indemnité de cessation d'emploi ?

L'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement sont deux choses différentes. L'indemnité de cessation d'emploi est un paiement additionnel que certaines personnes obtiennent lorsqu'elles perdent leur emploi. Vous ne pouvez obtenir une indemnité de cessation d'emploi que si vous avez travaillé au moins 5 ans pour votre employeur et que, selon le cas :

- le montant global des salaires versés par votre employeur chaque année en Ontario s'élève à au moins 2,5 millions de dollars,
- en raison de mesures de compression, au moins 50 employés perdront leur emploi au cours d'une période de 6 mois.

L'indemnité de cessation d'emploi équivaut à une semaine de salaire par année d'emploi. Cette indemnité ne peut pas dépasser le salaire de 26 semaines.

Si mon employeur me doit de l'argent, dans combien de temps doit-il me le remettre ?

Votre employeur doit vous verser votre salaire et votre indemnité de vacances au plus tard, selon le cas :

- 7 jours après la fin de votre emploi,
- le jour qui aurait été votre prochain jour de paye, si ce jour se situe plus de 7 jours après la fin de l'emploi.

Votre salaire comprend tout montant qui vous est dû par suite de votre congédiement ou mise à pied. Par ailleurs, l'indemnité de cessation d'emploi peut être payée en versements échelonnés si vous y consentez par écrit ou que le directeur des normes d'emploi approuve un tel mode de paiement. Dans de tels cas, les paiements doivent être effectués dans un délai de 3 ans. Si votre employeur omet de faire un des versements qui ont été échelonnés, le solde de l'indemnité de cessation d'emploi est dû immédiatement.

Lorsque des montants sont retenus à la source aux fins de l'impôt sur le revenu, le taux déterminant ces retenues dépend

du montant qui est versé. Par conséquent, le taux applicable à vos retenues à la source pourrait être plus élevé que celui de vos chèques de paye réguliers.

Si je suis congédié(e) ou que je quitte mon emploi, puis-je obtenir des prestations d'assurance-emploi?

Si vous êtes sans emploi et que vous cherchez du travail, vous êtes peut-être en mesure d'obtenir des prestations d'assurance emploi.

Votre employeur doit préparer un Relevé d'emploi (RE). Il est plus facile de demander l'assurance-emploi lorsqu'on est muni d'un RE. Votre employeur doit vous remettre votre RE dans les 6 jours qui suivent votre dernier jour de travail. Ou votre employeur peut faire parvenir votre RE au gouvernement par voie électronique. L'échéance alors applicable à votre employeur se situe soit à 16 jours de votre dernier jour de travail, soit, dans certains cas, à une date plus rapprochée.

Si votre employeur fait parvenir votre RE au gouvernement par voie électronique, vous n'avez pas besoin d'une copie papier

pour présenter votre demande. Cela dit, vous pouvez obtenir une copie de Service Canada si vous en voulez une.

Demandez l'assurance-emploi immédiatement, même si vous n'avez pas encore obtenu votre RE.

Présentez-vous avec une preuve de votre emploi — par exemple : des talons de chèques de paye et des états T4. Si vous ne présentez pas votre demande dans les 4 semaines qui suivent la cessation de votre emploi, vous recevrez probablement un moins grand nombre de paiements d'assurance-emploi.

Si vous éprouvez des difficultés à demander l'assurance-emploi ou à obtenir votre RE, vous pouvez communiquer avec le service d'information sur l'assurance-emploi de Service Canada en composant **1-800-808-6352**.

Si vous n'êtes pas admissible à l'assurance-emploi ou que vous attendez de recevoir l'assurance-emploi, vous êtes peut-être en mesure de recevoir des prestations d'aide sociale du programme Ontario au travail (OT). Si vous avez démissionné ou que vous avez été

congédié(e), vous pourriez encore être admissible à des prestations. Votre admissibilité dépend de la raison pour laquelle vous avez démissionné ou été congédié(e).

CLEO offre des publications gratuites portant sur d'autres questions juridiques, notamment les prestations d'assurance-emploi et d'Ontario au travail. Pour des renseignements sur la manière de commander ces publications, ou pour consulter ces publications sur le web, veuillez examiner la couverture arrière de la présente brochure.

Mon employeur peut-il me congédier parce que je suis enceinte ?

Non. La grossesse n'est pas un motif de congédiement. Votre employeur contrevient à la loi s'il vous congédie parce que vous êtes enceinte ou parce que vous pourriez le devenir. Si votre employeur a violé vos droits de la personne en vous traitant de façon discriminatoire en raison d'une grossesse, vous avez peut-être avantage à obtenir des conseils juridiques. Pour

savoir auprès de qui obtenir des conseils juridiques, allez aux [pages 23 et 24](#).

Si vous avez travaillé pour votre employeur pendant au moins 13 semaines avant la date prévue de votre accouchement, vous pouvez prendre jusqu'à 52 semaines **sans solde**. Vous pourriez être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi durant une partie de cette période.

À votre retour, votre employeur doit vous redonner votre poste ou vous confier un poste qui y est comparable, sauf si vous êtes congédié(e) ou mis(e) à pied pour des motifs qui n'ont rien à voir avec votre congé.

Puis-je retrouver mon emploi si j'ai été congédié(e) ?

Dans la plupart des situations, vous ne pouvez pas retrouver votre emploi si vous avez été congédié(e). Cela dit, si vous croyez avoir été congédié(e) parce que vous avez essayé d'exercer des droits qui vous étaient reconnus par la LNE,

vous avez avantage à consulter une personne qualifiée en droit. Le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous verser une indemnité *et* de vous redonner votre emploi. Voici quelques exemples de façons dont vous pouvez exercer vos droits reconnus sous le régime de la LNE :

- prendre le congé de maternité ou le congé parental auquel vous avez droit et reprendre votre emploi à la fin de votre congé,
- vous informer au sujet de vos droits ou demander à votre employeur de respecter la loi,
- refuser de signer une entente qui porte atteinte à vos droit— par exemple, une entente sur la façon dont vous serez rémunéré(e) pour les heures de travail supplémentaires,
- présenter une réclamation contre votre employeur,
- fournir des renseignements à un agent des normes d'emploi qui enquête sur votre employeur.

Vous devriez aussi consulter une personne qualifiée en droit si vous croyez avoir été congédié(e) :

- en raison de votre race, de votre sexe, de votre âge, d'un handicap, ou pour tout autre motif contrevenant aux droits de la personne,
- pour avoir soulevé une question ayant trait à l'hygiène ou à la sécurité dans votre milieu de travail,
- pour avoir exprimé des préoccupations sur le fait que votre employeur ne respectait pas les lois environnementales.

Il se peut que vous ayez d'autres droits légaux que ceux prévus par la LNE.

Quels sont mes droits si je suis protégé(e) par un syndicat ?

Si vous êtes protégé(e) par un syndicat et que vous voulez connaître vos droits au travail, vérifiez votre convention collective ou consultez votre délégué syndical. Pour faire appliquer vos droits, vous devez suivre le processus des griefs prévu dans la convention collective.

La majorité des travailleurs ontariens ont le droit d'adhérer à un syndicat ou de former un syndicat. Un syndicat est une organisation de travailleurs qui

négoce avec un employeur pour établir des conditions d'emploi—par exemple, les salaires. Ce processus s'appelle « négociation collective ». Pour obtenir plus de renseignements sur les syndicats et l'organisation syndicale, communiquez avec le Congrès du Travail du Canada, Région de l'Ontario, à **1-800-387-3500**. Si vous vous trouvez dans la région de Toronto, composez **416-441-3710**.

J'ai été congédié(e) ou mis(e) à pied. Que puis-je faire ?

Dans certaines situations, l'employé peut faire appliquer ses droits de travailleur en présentant une réclamation contre son employeur. Si tel est votre cas, le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous verser l'argent qui vous est dû. Dans certaines situations, le ministère peut ordonner à votre employeur de vous redonner votre emploi et de vous indemniser pour les pertes que vous avez subies à cause de mesures qu'il a prises. C'est ce qui arrive par exemple si, au mépris du droit, votre employeur vous a pénalisé(e) parce que vous exercez des droits que la loi vous reconnaissait.

Dans certaines situations, vous pourriez intenter une action devant un tribunal contre votre employeur. Si vous le faites, vous ne pourrez pas déposer de réclamation au ministère du Travail concernant l'atteinte à vos droits qui est visée par l'action.

En règle générale, une réclamation de salaire impayé doit être déposée au ministère du Travail dans les 6 mois de la date à laquelle le salaire est dû. Cette réclamation peut inclure le salaire impayé des 12 derniers mois, pourvu qu'elle soit déposée dans les 6 mois qui suivent une des dates auxquelles le salaire impayé était dû.

Si vous voulez réclamer votre indemnité de vacances, vous avez jusqu'à 12 mois après la date à laquelle elle est devenue payable pour déposer votre réclamation.

Dans certaines situations, vous avez jusqu'à 2 ans pour déposer une réclamation si elle ne porte pas sur un salaire impayé. Par exemple, vous avez jusqu'à 2 ans pour présenter une réclamation contre votre employeur s'il vous a pénalisé(e) ou s'il a menacé de vous pénaliser pour avoir exercé des droits reconnus par la loi. Pour des exemples d'exercice de vos droits reconnus par la loi, allez à la [page 14](#).

Si votre employeur a fait faillite, vous pourriez être en mesure d'obtenir le salaire, l'indemnité de vacances, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement qui vous sont dus en présentant une demande au programme fédéral appelé « Programme de protection des salariés » (PPS). Le maximum que vous pouvez obtenir du PPS est un montant équivalant à 4 semaines de « rémunération assurable » au sens de la Loi de l'assurance emploi (actuellement, environ 3 400 \$) moins certaines déductions. Vous pouvez obtenir le salaire et l'indemnité de vacances que vous avez gagnés au cours des 6 mois qui ont précédé la faillite de votre employeur. Pour obtenir l'indemnité de départ ou de préavis qui vous est due, il faut que vous ayez perdu votre emploi dans les 6 mois ayant précédé la faillite de votre employeur. Vous devez détenir un numéro d'assurance sociale (NAS) valide. Pour en savoir plus sur les conditions d'admissibilité et la manière de présenter une demande, communiquez avec Service Canada :

Sans frais **1-866-683-6516**

ATS, sans frais **1-800-926-9105**

Site web www.servicecanada.gc.ca

Si vous présentez une réclamation contre votre employeur, vous avez grand avantage à détenir les relevés des heures et des dates auxquelles vous avez travaillé. Prenez des notes au sujet des incidents qui peuvent être pertinents à votre réclamation. Notez le nom de tout témoin des événements se rapportant à votre réclamation.

Conservez les documents et les talons de chèque de paye que vous remet votre employeur. Conservez également des copies de tous autres documents présentant un lien avec votre emploi.

Dans la plupart des cas, le montant maximal que le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous payer est 10 000 \$. Mais il se peut que votre affaire appartienne à une autre catégorie. Ainsi, dans le cas où le Ministère peut forcer l'employeur à vous redonner votre emploi et à vous indemniser pour vos pertes, le Ministère peut notamment condamner l'employeur à vous verser plus de 10 000 \$. Tel est le cas, par exemple, si votre réclamation met en jeu votre droit à un congé de maternité ou à un congé parental.

Que dois-je faire avant de présenter une réclamation ?

Avant de déposer une réclamation auprès du ministère du Travail, vous devez communiquer avec votre employeur au sujet de votre problème. Vous n'avez pas à discuter en personne ou par téléphone avec votre employeur. Vous pouvez communiquer avec votre employeur par courrier, par télécopieur ou par courriel si vous le préférez. Conservez des preuves de vos communications avec lui — des récépissés postaux ou des confirmations d'envoi de télécopie, par exemple.

Vous n'aurez peut-être pas à communiquer avec votre employeur si vous avez une bonne raison de ne pas le faire. La formule de réclamation vous demande comment vous avez pris contact avec votre employeur, ce que vous lui avez demandé et quel a été le résultat de votre démarche. Si vous n'avez pas communiqué avec votre employeur, vous devez faire part de la raison pour laquelle vous ne l'avez pas fait. Vous pourriez avoir un motif valable à cet égard dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- votre lieu de travail a fermé ses portes ou votre employeur est en faillite,
- vous ne parlez pas la même langue que votre employeur,
- votre réclamation implique une atteinte à des droits de la personne,
- vous avez peur de communiquer avec votre employeur,
- vous présentez une réclamation pour de l'argent qui vous est dû depuis au moins 5 mois,
- vous avez déjà tenté de communiquer avec votre employeur,
- il vous est difficile de communiquer avec votre employeur parce que vous êtes handicapé(e),
- vous êtes un jeune travailleur ou une jeune travailleuse,
- vous étiez employé(e) comme aide familial(e) résidant(e).

Les motifs qui précèdent constituent des exemples. Vous pourriez avoir une raison valable qui ne figure pas dans la liste.

Comment présenter une réclamation sous le régime de la LNT?

Vous pouvez remplir et déposer le formulaire «Demande de réclamation en vertu de la Loi sur les normes du travail» du ministère du Travail. Pour obtenir le formulaire, adressez-vous à un centre ServiceOntario, ou visitez le site web du ministère du Travail à <www.labour.gov.on.ca/french/es/forms/index.php>.

Vous pouvez remplir ce formulaire et le présenter directement sur le site web du ministère du Travail. Vous pouvez aussi remplir le formulaire que vous vous êtes procuré et l'apporter à un centre ServiceOntario ou le télécopier au ministère du Travail en composant **1-888-252-4684**. Vous pouvez également le poster à :

Centre provincial des demandes
d'indemnités
Ministère du Travail
70, Foster Drive, bureau 410
Place Roberta Bondar
Sault Ste. Marie, ON
P6A 6V4

Pour trouver le centre ServiceOntario le plus près de chez vous, visitez le site web de ServiceOntario à www.serviceontario.ca.

Ou téléphonez au Centre d'information sur les normes d'emploi :

Sans frais	1-800-531-5551
Région de Toronto	416-326-7160
ATS, sans frais	1-866-567-8893

Où puis-je consulter une personne qualifiée en droit et obtenir davantage de renseignements ?

Communiquez avec votre clinique juridique communautaire ou avec le Centre d'information sur les normes d'emploi. Si vous recherchez une assistance et des conseils relativement à un problème de droit, vous pouvez vous adresser à une clinique juridique communautaire ou à un avocat.

Pour trouver la clinique juridique communautaire la plus proche, consultez le site web d'Aide juridique Ontario à www.legalaid.on.ca. Cliquez sur « **Coordonnées** », puis sur « **Cliniques juridiques communautaires** ». Vous

La présente publication présente des renseignements à caractère général seulement. Sa lecture ne saurait remplacer une consultation sur le droit. Si vous avez un problème particulier, obtenez des conseils juridiques.

Rédaction :

CLEO (Community Legal Education Ontario / Éducation juridique communautaire Ontario), en collaboration avec le Employment Standards Workgroup

Mise en forme, production et traduction :

CLEO

Financement :

Aide juridique Ontario et le ministère de la Justice du Canada

La présente publication fait partie d'une collection publiée par CLEO. CLEO offre également des publications gratuites dans d'autres domaines du droit.

Nous révisons nos publications régulièrement pour qu'elles rendent compte des changements apportés à la loi. Consultez notre Liste des publications périmées pour savoir quelles publications ne sont plus à jour et devraient être jetées.

Pour obtenir une copie à jour de notre Bon de commande ou de notre Liste des publications périmées, ou pour consulter nos publications en ligne, visitez notre site web à <www.cleo.on.ca> ou composez **416-408-4420**.



Mars 2011