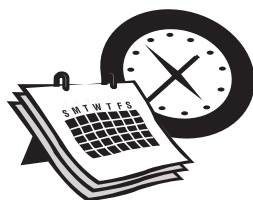


# Vos droits au travail

**Ce que vous devriez savoir sur :**

- **vos heures de travail**
- **votre salaire**
- **vos heures supplémentaires**
- **les pauses**
- **les jours fériés**
- **vos vacances**
- **les congés d'urgence**
- **l'exercice de vos droits**



La présente publication vous informe des droits que vous reconnait, au travail, la Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario.

Nous publions aussi un document intitulé « [Avez-vous été congédié\(e\) ou mis\(e\) à pied?](#) ». À [la couverture arrière](#) du présent document, nous vous indiquons comment commander nos publications ou les consulter en ligne.

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

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

Certains employeurs soutiennent que leurs travailleurs sont des travailleurs autonomes et que la LNE ne leur est pas applicable. Si telle est la position de votre employeur, vous avez intérêt à obtenir des conseils juridiques. Vous pourriez jouir des droits prévus 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, les transporteurs aériens, le camionnage et la radiodiffusion, sont régies par le gouvernement fédéral. Les travailleurs de ces industries sont protégés par le Code canadien du travail. Pour obtenir plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec le Programme du travail du gouvernement fédéral, Région de l'Ontario, en composant **1-800-641-4049**.

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

- les étudiants qui participent à 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 participation communautaire (travail obligatoire) dans le cadre du programme Ontario au travail,
- les détenus qui participent à un programme de travail et les personnes qui exécutent un travail aux termes d'une ordonnance ou d'une sentence d'un tribunal.

Votre statut d'immigration n'entre pas en ligne de compte : il n'est pas nécessaire que vous soyez citoyen(ne) canadien(ne), résident(e) permanent(e) ou détenteur (détentric) d'un permis de travail pour être régi(e) par la LNE.

Si vous vous demandez si vous êtes régi(e) par la LNE, rendez-vous aux [pages 31 et 32](#). Vous y trouverez les coordonnées de services d'information et d'aide.

## Les règles sur les heures de travail : que prévoient-elles ?



Dans la plupart des emplois, l'employeur peut exiger que les employés travaillent 8 heures par jour. Si la journée normale de travail de votre employeur est de plus de 8 heures, vous pouvez être requis(e) d'effectuer le nombre d'heures de cette journée de travail. Cela dit, une journée normale de travail ne peut dépasser 13 heures. Et une semaine normale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Si vous avez accepté, par écrit, d'être soumis(e) à d'autres règles que celles ci-dessus, il se peut que les règles sur les heures de travail ne vous soient pas applicables. Si vous êtes protégé(e) par un syndicat, votre syndicat peut conclure une entente en votre nom.

# Mon employeur peut-il me demander de travailler un plus grand nombre d'heures ?



Oui. Et vous avez le droit de refuser, sauf si, à la fois :

- **Vous avez accepté par écrit de travailler un plus grand nombre d'heures.**
- Dans le cas où on vous a demandé de travailler plus de 48 heures par semaine, **votre employeur a demandé un plus grand nombre d'heures au ministère du Travail et a reçu une approbation du Ministère à cette fin.**

La réception de l'approbation définitive du Ministère n'est pas essentielle dans tous les cas. Dans certaines situations, l'employeur peut demander plus de 48 heures par semaine aux employés avant cette réception, à la condition qu'il se soit écoulé au moins 30 jours depuis le dépôt de sa demande d'approbation.

Avant de vous demander de signer une entente prévoyant un plus grand nombre d'heures de travail, l'employeur doit vous remettre une copie du feuillet d'information du ministère du Travail concernant les heures de travail et la rémunération des heures supplémentaires.

De plus, l'employeur doit afficher, dans le lieu de travail, une copie de sa demande et de la décision qui s'y rapporte.

Vous n'êtes pas obligé(e) de travailler plus que le nombre d'heures approuvées par le ministère du Travail. Ce nombre d'heures pourrait être inférieur à celui que vous avez accepté.

## Un employeur est-il tenu d'accorder des fins de semaines de congé ?

Non. L'employeur doit accorder un jour de congé pour chaque semaine de travail de 7 jours, ou 2 jours de congé consécutifs pour chaque période de 2 semaines. Ainsi, votre employeur peut exiger que vous travailliez 6 jours consécutifs avant de vous accorder un jour de congé, ou 12 jours consécutifs avant de vous accorder 2 jours de congé.

## Quel salaire mon employeur doit-il me verser ?



Dans la plupart des emplois, l'employeur est tenu de payer au moins 9,50\$ de l'heure.

Si vous travaillez comme serveur (serveuse) dans un débit d'alcool, on doit vous payer au moins 8,25\$ de l'heure.

Si vous êtes un travailleur (une travailleuse) à domicile, on doit vous payer au moins 10,45 \$ de l'heure. Voici quelques exemples de travaux pouvant être exécutés à domicile : coudre des vêtements, remplir des enveloppes, faire du télémarketing.

Si vous êtes un(e) étudiant(e) âgé(e) de moins de 18 ans et que vous travaillez pendant les vacances scolaires, ou moins de 28 heures par semaine pendant l'année scolaire, vous devez être payé(e) au moins 8,90 \$ de l'heure.

Le salaire minimum doit être majoré le 31 mars 2010. Pour la majorité des emplois, il passera à 10,25 \$ de l'heure.

Les serveurs et serveuses d'un débit d'alcool devront être payés au moins 8,90 \$ de l'heure. Les travailleurs à domicile devront être payés au moins 11,28 \$ de l'heure. Et les étudiants âgés de moins de 18 ans travaillant pendant les vacances scolaires, ou moins de 28 heures par semaine pendant l'année scolaire, devront être payés 9,60 \$ de l'heure.

Le ou avant le jour de paye, votre employeur doit vous remettre un relevé de salaire.

Ce genre de document est souvent appelé «bordereau de paie». Le bordereau de paie doit indiquer :

- votre taux de rémunération,
- la période de paie couverte,
- votre rémunération pour cette période, avant et après toute retenue salariale,
- le montant et la raison des retenues salariales.

Votre employeur peut effectuer des «retenues légales», comme des prélèvements pour l'impôt sur le revenu, la cotisation d'assurance-emploi (a.-e.) et la cotisation du Régime de pensions du Canada (RPC).

Votre employeur peut également avoir à retenir certaines sommes que vous devez. Tel sera le cas si une ordonnance a été rendue par la cour dans ce sens ou, dans certaines circonstances, si vous avez consenti par écrit à une retenue particulière.

## Quand l'employeur doit-il me payer au taux des heures supplémentaires ?

Dans la plupart des emplois, si vous travaillez plus de 44 heures au cours d'une même semaine, les heures qui suivent la 44<sup>e</sup> heure sont considérées comme des heures supplémentaires. Pour chaque heure supplémentaire, vous devez recevoir une fois et demie votre salaire horaire. Par exemple, si vous touchez 9,00\$ de l'heure, le taux de vos heures supplémentaires est de 13,50\$ de l'heure.

Les règles sur les heures supplémentaires ne vous sont pas applicables si vous avez convenu par écrit d'être assujetti(e) à des règles différentes et que le ministère du Travail a approuvé des heures de travail plus longues pour votre employeur. Si vous êtes protégé(e) par un syndicat, votre syndicat peut conclure une entente pour votre compte.

## Quelles règles particulières mon employeur peut-il me présenter, pour que j'y consente, relativement aux heures supplémentaires ?



Votre employeur pourrait vous demander de signer une entente modifiant votre droit à une rémunération pour heures supplémentaires. Si vous n'êtes pas d'accord avec les dispositions proposées, vous avez le droit de refuser de signer. Une entente écrite peut changer les modalités applicables au paiement de vos heures supplémentaires.

**Si vous y consentez par écrit, vos heures supplémentaires peuvent vous donner droit à des congés payés plutôt qu'à la rémunération prévue pour le temps supplémentaire.** Vous obtenez alors une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire de travail. Vous devez obtenir ce congé au cours des 3 mois qui suivent la semaine où vous l'avez gagné, à moins que vous conveniez par écrit de le prendre dans les 12 mois.

**Si vous y consentez par écrit, votre nombre d'heures supplémentaires pourra être calculé par application d'une «moyenne».** Au lieu d'être calculé sur une base hebdomadaire, votre nombre d'heures

supplémentaires peut être fondé sur la moyenne de vos heures travaillées au cours d'une plus longue période. Dans un tel cas, la rémunération pour temps supplémentaire s'applique seulement au nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées et non aux heures supplémentaires réellement effectuées chaque semaine. Même si vous signez une entente prévoyant un calcul de moyenne, l'employeur doit obtenir, à cet égard, l'approbation du directeur des normes d'emploi.

Les exemples suivants comparent les façons dont les heures supplémentaires peuvent être calculées pour une période de 4 semaines, en fonction d'une semaine normale de travail de 35 heures. Rappelez-vous que, pour la majorité des emplois, les heures de travail d'une semaine donnée sont considérées comme des heures supplémentaires quand elles dépassent les 44 heures travaillées.

### **Si vous n'avez pas signé d'entente d'application d'une moyenne :**

Si vous *n'avez pas signé* d'entente prévoyant que vos heures supplémentaires seront calculées par application d'une « moyenne » portant sur une période de 4 semaines, vous aurez accumulé un total de 22 heures supplémentaires pour cette période de 4 semaines.

<b>Période de 4 semaines</b>	<b>Heures travaillées</b>	<b>Heures payées comme surtemps <i>nombre réel d'heures en sus de 44 heures</i></b>
semaine 1	35	0
semaine 2	50	6
semaine 3	60	16
semaine 4	35	0
Total	180	<b>22</b>

## **Si vous avez signé une entente d'application de moyenne :**

Pour connaître la moyenne de vos heures supplémentaires pour la période de 4 semaines, prenez le nombre total de vos heures de travail de ces 4 semaines, et divisez-le par 4.

Ensuite, soustrayez du résultat les 44 heures que vous devez travailler chaque semaine pour devenir admissible à des heures supplémentaires.

Vous obtenez ainsi la « moyenne » hebdomadaire des heures de travail supplémentaires que vous avez effectuées. Dans cet exemple, vous obtenez une heure

par semaine. Multipliez 1 par 4 pour obtenir le total des heures supplémentaires de la période de 4 semaines.

Une fois le calcul de moyenne pratiqué, les heures travaillées en sus des 44 heures au cours des 4 semaines ne sont pas toutes considérées comme des heures supplémentaires. Dans cet exemple, si vous avez signé une entente prévoyant l'application d'une moyenne à vos heures supplémentaires d'une période de 4 semaines, le nombre total de vos heures supplémentaires sera de 4, plutôt que de 22.

Période de 4 semaines	Heures travaillées	Calcul de la moyenne des heures supplémentaires payées
semaine 1	35	<b>180 heures ÷ 4 semaines = 45 heures</b>  <b>45 heures - 44 heures = 1 heure</b>  <b>1 heure x 4 semaines = 4 heures</b>
semaine 2	50	
semaine 3	60	
semaine 4	35	
Total	180	<b>heures supplémentaires payées moyenne des heures en sus de 44 = 4</b>

## Que faire si mon employeur me demande de signer une entente qui modifie mes droits ?



Vous avez le droit de refuser. Vous n'avez pas l'obligation de signer une entente qui modifie vos droits de travailleur (travailleuse). Par exemple, vous n'êtes pas obligé(e) d'accepter ce qui suit : augmenter vos heures de travail; obtenir un congé payé plutôt que la rémunération pour temps supplémentaire; établir vos heures supplémentaires par application d'une « moyenne » des heures travaillées au cours d'un certain nombre de semaines.

Il est illégal pour un employeur de pénaliser un travailleur ou de le congédier parce qu'il refuse de signer une telle entente. Si votre employeur vous pénalise parce que vous refusez de signer une entente, vous pouvez présenter une réclamation à ce sujet au ministère du Travail. Pour des renseignements sur le dépôt d'une réclamation, allez aux [pages 29 et 30](#). Et s'il vous faut une assistance juridique, vous trouverez les coordonnées voulues aux [pages 31 et 32](#).

## Que faire si je signe une entente et que je change d'avis par la suite ?

Tout dépend de l'entente. Dans la plupart des cas, si vous avez accepté de travailler plus de 8 heures par jour (ou plus que la journée normale de travail pour votre emploi), ou plus de 48 heures par semaine, vous pouvez annuler l'entente en donnant un avis écrit de 2 semaines à votre employeur. Par contre, si vous avez accepté de travailler plus de 8 heures par jour au moment où vous avez été embauché(e) et que cette entente a été approuvée par le directeur des normes d'emploi, vous ne pouvez pas annuler cette entente, à moins que votre employeur y consente.

L'entente sur l'application d'une moyenne doit être signée et datée, et elle doit comporter une date d'expiration. Une telle entente ne peut durer plus de 2 ans. À la fin de la période convenue dans l'entente, vous avez le droit de ne pas la renouveler. Pour que l'entente puisse être annulée avant sa date d'expiration, il faut que vous et votre employeur y consentiez tous les deux.

Si votre employeur affirme que vous avez conclu une entente modifiant vos droits prévus par la LNE, mais que, selon le cas,

- vous n'avez pas conclu d'entente,
- vous n'avez pas compris l'entente,
- vous n'avez pas consenti librement à la conclusion de l'entente,

obtenez des conseils juridiques.

Vous ne devriez pas être forcé(e) de respecter des règles que vous n'avez pas comprises ou auxquelles vous n'avez pas librement consenti.

## À quelles pauses est-ce que j'ai droit ?



Dans la plupart des emplois, vous avez droit à au moins 30 minutes de pause aux 5 heures. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer l'employé pour les pauses.

Si vous en convenez avec l'employeur, vous prenez deux pauses de 15 minutes au lieu d'une pause de 30 minutes. Cette entente peut être verbale ou écrite.

Votre employeur n'est pas tenu de vous accorder d'autres pauses. Et si vous avez des pauses-café mais que vous devez demeurer au travail, vous devriez être rémunéré(e) pour ces pauses.

## Est-ce que j'ai droit à une rémunération pour les jours fériés ?

Les jours fériés, par exemple le jour de Noël, la plupart des détenteurs d'emploi ont droit à un congé rémunéré. À cet égard, il importe peu que vous travailliez à temps plein ou à temps partiel; que vous travailliez pour l'employeur depuis longtemps ou depuis peu; ou que le jour férié tombe un jour où vous avez l'habitude de travailler. Vous devez effectuer votre journée normale de travail les jours précédant et suivant le jour férié, sauf si vous avez un « motif raisonnable » de ne pas travailler. La maladie ou une blessure sont au nombre des situations qui offrent un motif raisonnable d'absence. Il vous appartient de démontrer qu'un motif raisonnable vous a empêché(e) de vous présenter au travail.

Le salaire du jour férié est calculé en additionnant vos gains (votre salaire normal *plus* votre indemnité de vacances) des 4 semaines de travail qui précèdent la semaine de travail comprenant le jour férié, et en divisant ce total par 20.

Votre employeur peut vous demander de travailler le jour férié. Si vous voulez travailler ce jour-là, vous pouvez y consentir par écrit et, de deux choses l'une :

- recevoir le salaire du jour férié *plus* le salaire majoré, lequel est une fois et demie votre salaire normal,
- recevoir votre salaire normal, puis prendre congé un autre jour, en recevant, pour cette journée, une rémunération de jour férié. Vous devez prendre l'autre journée de congé dans les 3 mois qui suivent le jour férié ou, si vous en convenez par écrit, dans les 12 mois.

Toutefois, si vous n'avez pas accompli la journée de travail, normalement prévue, qui précédait ou qui suivait le jour férié, et que vous n'aviez pas de motif raisonnable de ne pas travailler ce jour-là, vous avez seulement droit au salaire majoré.

Si le type d'emploi que vous occupez vous oblige à travailler le jour férié, votre employeur a le droit de choisir entre, d'une part, vous payer le salaire majoré, et, d'autre part, vous allouer une autre journée de congé. Vous pourriez, par exemple, devoir travailler durant un jour férié si vous êtes employé(e) par un restaurant ou un hôpital.

## Qu'en est-il des vacances ?



La plupart des gens ont droit à un minimum de 2 semaines de vacances après avoir travaillé 12 mois pour un même employeur. L'employeur doit vous permettre de prendre ces semaines de vacances dans les 10 mois qui suivent la période où vous les avez accumulées.

L'employeur a le droit de décider que la période de 12 mois commence :

- le jour où vous commencez à travailler pour lui,
- à une autre date.

Si l'employeur choisit une autre date, vous accumulez quand même des jours de vacances pour la période qui commence à votre premier jour de travail et qui prend fin le jour qui précède le début de votre période de 12 mois.

Votre employeur a le droit de déterminer à quel moment, exactement, vous pouvez prendre vos vacances, et si vous pouvez les prendre en un seul bloc. Si vous avez droit à 2 semaines de vacances, votre employeur peut décider si vous pouvez prendre 2 semaines consécutives ou une semaine à la fois.

Vous n'êtes pas obligé(e) de prendre vos vacances en périodes de moins d'une semaine à la fois, sauf si vous le souhaitez. Si c'est ce que vous voulez, vous devriez le demander par écrit et obtenir l'autorisation de votre employeur à cet égard.

Toutefois, si vous accumulez des jours de vacances avant le début des 12 mois fixés pour l'accumulation de vacances, vous devez prendre ces vacances dans les 10 mois qui suivent la période où vous les avez accumulées, même si elles totalisent moins d'une semaine.

## Comment se calcule l'indemnité de vacances ?



Vous pouvez soit obtenir des vacances payées, soit obtenir des congés non payés, si vous avez déjà reçu votre indemnité de vacances.

L'indemnité de vacances doit représenter au moins 4 pour cent du salaire total que vous avez gagné pendant la période de travail ouvrant droit aux vacances payées.

Lorsque vous quittez un emploi, l'employeur doit vous payer l'indemnité de vacances que vous avez gagnée et qui vous est due.

## Est-ce que je peux prendre congé en cas de maladie ou d'autres situations urgentes ?

Si vous travaillez pour une compagnie qui emploie normalement au moins 50 travailleurs, vous avez droit à des congés d'urgence. Vous pouvez prendre jusqu'à 10 jours de congé par année pour des urgences ou des problèmes de maladie. Ces urgences ou ces maladies peuvent vous concerner directement ou concerner un membre de votre famille. Le conjoint ou la conjointe de fait ou le ou la partenaire de même sexe est considéré(e) comme un membre de la famille.

L'employé prenant un congé d'urgence n'est pas obligatoirement rémunéré. Et si vous prenez un congé d'urgence pendant une partie seulement de votre journée de travail, votre employeur peut compter ce congé comme un jour complet sur les 10 jours autorisés.

Si vous apprenez ou vous rendez compte que vous devez prendre un congé d'urgence, vous êtes tenu(e) d'en informer votre employeur sans délai. Votre employeur peut vous demander de lui fournir une preuve — une lettre du médecin, par exemple — de la situation urgente.

## Que faire si un membre de ma famille ou un(e) ami(e) proche est gravement malade ou est mourant(e) ?

Il se pourrait que vous ayez droit à un congé familial pour raison médicale. Il s'agit d'un congé non rémunéré d'au plus 8 semaines, qui vous permet d'offrir des soins ou du soutien à un membre de votre famille ou à une personne avec laquelle vous entretenez des rapports si étroits que vous pouvez être considéré(e) comme un membre de sa famille. Pour savoir comment toucher des prestations de compassion de l'Assurance-emploi pendant un congé familial pour raison médicale, consultez la [page 24](#).

Pour être admissible au congé familial pour raison médicale, vous devez détenir un certificat de médecin disant qu'un membre de votre famille ou un(e) ami(e) proche est gravement malade et qu'il y a un risque important que cette personne meure au cours des 26 prochaines semaines. Si le congé a pour objet de prendre soin d'un(e) ami(e) proche, votre employeur peut exiger une copie du document dont vous vous êtes servi(e) pour prouver votre lien dans votre demande de prestations de compassion de l'Assurance-emploi.

Si vous êtes régi(e) par la LNE, vous avez le droit de prendre un congé familial pour raison médicale, que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, ou que vous soyez un(e) employé(e) régulier (régulière) ou à contrat. Dans un tel contexte, le nombre de personnes qui travaillent pour votre employeur n'importe pas. Si vous vous demandez si vous êtes régi(e) par la LNE, vous trouverez des renseignements à ce sujet aux [pages 1 et 2](#).

Aussitôt que vous savez qu'il vous faut prendre un congé familial pour raison médicale, avisez-en votre employeur par écrit. Votre employeur a droit à une copie du certificat du médecin. Si vous ne pouvez obtenir de certificat médical, vous n'avez pas droit à un congé familial pour raison médicale.

Il se peut que plus d'une personne soient admissibles à un congé pour prendre soin d'une même personne. Cela dit, ces personnes doivent alors se partager les 8 semaines de congé. Ainsi, si votre mère est mourante et que vous prenez 6 semaines de congé familial pour raison médicale, quelqu'un d'autre pourrait prendre 2 semaines.

Vous n'êtes pas obligé(e) de prendre tout votre congé familial pour raison médicale d'un seul bloc. Vous pourriez, par exemple, prendre 4 semaines en octobre et 4 semaines en décembre. Mais, vous êtes obligé(e) de prendre le congé par périodes d'une semaine complète, c'est-à-dire d'un dimanche au samedi suivant.

Le congé familial pour raison médicale prend fin, selon le cas :

- le dernier jour de la période de 8 semaines,
- le dernier jour de la semaine durant laquelle la personne décède,
- le dernier jour de la semaine où la période de 26 semaines prend fin.

## **Puis-je prendre un autre congé si la personne à qui je fournis des soins ne décède pas durant la période de 26 semaines ?**

Si le médecin vous donne un autre certificat attestant que le membre de la famille ou l'ami(e) proche pourrait décéder au cours des 26 *prochaines* semaines, vous pourriez prendre un autre congé familial pour raison médicale. Un tel congé pourrait, lui aussi, durer jusqu'à 8 semaines.

## Puis-je recevoir des prestations de l'Assurance-emploi pendant que je prends un congé familial pour raison médicale ?

Alors que vous prenez un congé familial pour raison médicale, vous pourriez recevoir des prestations de compassion de l'Assurance-emploi. De telles prestations pourraient vous être versées pendant une période maximale de 6 semaines. Pour obtenir plus de renseignements au sujet des prestations de compassion, communiquez avec un Centre Service Canada ou une clinique juridique communautaire.

Pour trouver le Centre Service Canada de votre localité, composez **1-800-622-6232** ou consultez le site web de Service Canada à [www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca).

Pour savoir comment communiquer avec une clinique juridique communautaire, rendez-vous aux [pages 31 et 32](#).

## Comment faire appliquer mes droits de travailleur ou de travailleuse ?

Vous pourriez être capable de présenter une réclamation contre votre employeur. Le ministère du Travail peut ordonner à votre

employeur de vous verser de l'argent qui vous est dû. Dans certains cas, 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 peut arriver, par exemple, si votre employeur a enfreint la loi en vous pénalisant parce que vous exercez vos droits légalement reconnus.

Dans certaines situations, une poursuite judiciaire peut être intentée contre l'employeur. Si vous prenez une telle mesure, vous perdez, pour la violation de droits concernée, votre recours auprès du ministère du Travail.

En règle générale, une réclamation pour salaire impayé doit être déposée au ministère du Travail dans les 6 mois qui suivent 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.

Pour déposer une réclamation pour une indemnité de vacances, vous avez jusqu'à 12 mois après la date à laquelle cette indemnité est devenue payable.

Si votre réclamation ne porte pas sur du salaire impayé, vous avez, dans certaines

situations, jusqu'à 2 ans pour la déposer. Par exemple, vous avez jusqu'à 2 ans pour déposer une réclamation contre votre employeur s'il vous a pénalisé(e), ou s'il a menacé de vous pénaliser, pour avoir fait valoir ou avoir exercé vos droits légalement reconnus.

Voici quelques exemples d'exercice de droits reconnus par la LNE :

- vous prenez le congé de maternité ou le congé parental auquel vous avez droit et vous recommencez à travailler à la fin de votre congé,
- vous vous informez de vos droits ou vous demandez à votre employeur de respecter la loi,
- vous refusez de signer une entente qui modifie vos droits (par exemple, une entente sur la façon dont vous serez rémunéré(e) pour les heures supplémentaires),
- vous présentez une réclamation contre votre employeur,
- vous communiquez des renseignements à un agent des normes d'emploi qui mène une enquête sur votre employeur.

Si vous présentez une réclamation contre votre employeur, il est très utile d'avoir les relevés des heures et des dates où vous avez travaillé. Prenez des notes au sujet des incidents qui pourraient être pertinents à votre réclamation.

Conservez les documents et les talons de chèque de paye que vous remet votre employeur. Inscrivez le nom des personnes qui ont été témoins d'événements se rapportant à votre réclamation.

Dans la plupart des cas, le ministère du Travail ne peut ordonner à l'employeur de verser plus de 10 000\$ à l'employé. Cela dit, votre affaire peut donner ouverture à une condamnation plus élevée. Si le Ministère peut ordonner à l'employeur de vous redonner votre emploi et de vous indemniser pour les pertes que vous avez subies, le Ministère peut également ordonner à l'employeur de verser un montant dépassant 10 000\$. Il en serait ainsi, par exemple, si votre réclamation se rapportait à votre droit à un congé de maternité ou à un congé parental.

### Remarque :

D'autres droits légaux que ceux de la LNE vous sont reconnus. Si vous êtes victime d'une discrimination ou d'un harcèlement fondé sur la race, le sexe, l'âge, une invalidité ou toute autre raison qui viole des droits de la personne, vous pouvez déposer une plainte au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Pour obtenir des conseils ou de l'aide à ce sujet, vous pouvez communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, en composant **416-314-6266** ou **1-866-625-5179**, ou en visitant son site web à [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca).

Vous devriez également obtenir une assistance juridique si vous avez des ennuis au travail parce que vous avez soulevé des questions liées à la santé et à la sécurité au travail, ou parce que vous avez manifesté vos préoccupations concernant le fait que votre employeur ne respecte pas les règles de droit sur la protection de l'environnement.

Si vous êtes victime de discrimination ou que vous éprouvez d'autres difficultés qui nuisent au respect de vos droits au travail, vous pouvez peut-être obtenir de l'aide auprès de votre clinique juridique communautaire. Aux pages [31](#) et [32](#), vous trouverez de l'information sur la façon de communiquer avec les représentants d'une clinique juridique communautaire.

## Comment présenter une réclamation ?

Le ministère du Travail met à votre disposition un formulaire intitulé « Réclamation déposée en vertu de la Loi sur les normes d'emploi ». Vous pouvez remplir et déposer ce formulaire. Le formulaire est disponible à tout Centre ServiceOntario ou sur le site web du ministère du Travail à <[www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)>.

Vous pouvez remplir et déposer le formulaire en ligne, ou vous pouvez remplir le formulaire puis le déposer à un Centre ServiceOntario, le télécopier au ministère du Travail à **1-888-252-4684**, ou encore le poster à :

Centre Provincial de traitement des  
réclamations  
Ministère du Travail  
70, Foster Drive, bureau 410  
Roberta Bondar Place  
Sault Ste. Marie, ON  
P6A 6V4

Pour trouver le Centre ServiceOntario le plus près de chez vous, visitez le site <[www.serviceontario.ca](http://www.serviceontario.ca)> ou composez **1-800-267-8097**.

Vous pouvez également communiquer avec le Centre d'information sur les normes d'emploi :

Sans frais **1-800-531-5551**

ATS sans frais **1-866-567-8893**

Région de Toronto **416-326-7160**

### **Si vous parlez français :**

Les formulaires de réclamation concernant les normes d'emploi sont disponibles en français. Vous avez droit à des services en français de la part du ministère du Travail. Ce droit implique que vous pouvez déposer votre réclamation en français. Pour en connaître davantage sur vos droits linguistiques, consultez un avocat ou une clinique juridique communautaire.

## **Quels sont mes droits si je suis syndiqué(e) ?**

Le rôle d'un syndicat est de protéger les droits des travailleurs. Généralement, si vous êtes syndiqué(e), les cotisations syndicales sont prélevées sur votre paie. Si vous êtes syndiqué(e) et que vous voulez connaître vos droits au travail, vérifiez votre convention

collective ou parlez à votre délégué syndical. Il se peut que vos droits diffèrent de ceux énoncés à la LNE. Pour faire valoir vos droits, vous devez suivre la procédure de griefs prévue dans la convention collective.

La majorité des travailleurs ontariens ont le droit d'adhérer à un syndicat ou de constituer un syndicat. Un syndicat est une organisation de travailleurs qui négocie avec l'employeur pour établir des conditions d'emploi, notamment les salaires, les heures de travail et la rémunération pour les heures supplémentaires. Ce processus s'appelle la « négociation collective ». Pour en savoir plus sur les syndicats et l'organisation syndicale, communiquez avec le Congrès du Travail du Canada, Région de l'Ontario, en composant **1-800-387-3500** ou, pour la région de Toronto, **416-441-3710**.

## Où puis-je obtenir des services juridiques et d'autres renseignements ?



Pour obtenir de l'aide ou des renseignements, communiquez avec votre clinique juridique communautaire. Pour obtenir la liste des cliniques et savoir comment entrer en communication avec leurs représentants, consultez la brochure CLEO intitulée

**Obtenir une assistance juridique : Les cliniques juridiques communautaires de l'Ontario.** Pour savoir comment la commander, consultez la couverture arrière de la présente publication. Les publications de CLEO peuvent également être consultées en ligne à <[www.cleo.on.ca](http://www.cleo.on.ca)>.

Voici d'autres moyens pour trouver la clinique juridique communautaire la plus près de chez vous :

- Visitez le site web d'Aide juridique Ontario à <[www.legalaid.on.ca](http://www.legalaid.on.ca)>.
- Téléphonnez à Aide juridique Ontario :

Sans frais	<b>1-800-668-8258</b>
ATS sans frais	<b>1-866-641-8867</b>
Région de Toronto	<b>416-979-1446</b>
ATS à Toronto	<b>416-598-8867</b>
- Consultez votre annuaire téléphonique à la rubrique «Aide juridique» (*Legal Aid*) ou «Avocats» (*Lawyers*).

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 Groupe de travail sur les normes d'emploi

**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 série de documents produits par CLEO. CLEO offre également des publications gratuites dans d'autres domaines du droit.

Nous mettons nos publications à jour régulièrement pour tenir compte des changements 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, visitez notre site web à <[www.cleo.on.ca](http://www.cleo.on.ca)> ou composez le **416-408-4420, poste 33**.



Décembre 2009

*Your rights at work - French*