

Avez-vous été congedié(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 présente publication s'adresse aux personnes qui ont été congédiées ou mises à pied. Elle traite des droits que ces personnes peuvent avoir, notamment des droits que leur confère la Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario.

CLEO offre également des publications gratuites sur d'autres sujets — entre autres, les droits des travailleurs et des travailleuses 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.

Table des matières

La LNE s'applique-t-elle à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses?	1
Quels sont mes droits si je suis congédié(e) ou mis(e) à pied?	3
Qu'arrive-t-il si je suis mis(e) à pied temporairement?.....	4
Qu'arrive-t-il si mon employeur me force à quitter mon emploi?	5
Mon employeur peut-il me congédier pour un motif qui va à l'encontre des droits de la personne?.....	7
J'ai été congédié(e) : À quel délai de préavis ai-je droit?	9
Qu'en est-il si j'ai signé un contrat de travail dans lequel est fixé le délai de préavis auquel j'ai droit?	11
Puis-je être congédié(e) ou mis(e) à pied sans préavis?	12
Qu'est-ce que l'indemnité de cessation d'emploi?	14
Puis-je retrouver mon emploi si j'ai été congédié(e)?	15
Si mon employeur me doit de l'argent, dans combien de temps doit-il me le remettre?	16
Si je suis congédié(e), puis-je obtenir des prestations d'assurance-emploi (AE)?	17

Table des matières

Quels sont mes droits si je suis protégé(e) par un syndicat?	19
Que puis-je faire en cas de congédiement ou de mise à pied?	20
Comment présenter une réclamation sous le régime de la LNE?	24
À qui m'adresser pour en savoir plus et obtenir une assistance juridique?	25

Si vous parlez français

Il existe de nombreuses situations où vous avez droit à des services gouvernementaux et à des procédures judiciaires en français. Ainsi, vous pouvez avoir droit à ce qu'une audience à laquelle vous êtes partie soit tenue devant un décideur qui parle français, et à ce que toute réclamation que vous déposez sous le régime de la Loi sur les normes d'emploi puisse être formulée en français. Pour en savoir plus sur vos droits linguistiques, consultez un avocat ou une clinique juridique communautaire.

La présente publication traite des droits que pourraient faire valoir les travailleurs et les travailleuses ayant été congédiés ou mis à pied. Entre autres, elle explique certains droits que leur confèrent certaines lois, en particulier la Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario.

III La LNE s'applique-t-elle à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses?

Non. La LNE ne s'applique pas à tous les emplois. De plus, dans le cas de certains emplois, 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 tel est le point de vue de votre employeur, vous avez avantage à obtenir des conseils juridiques. Vous pourriez jouir des droits garantis par la LNE, même si vous avez signé un document déclarant que vous êtes un « entrepreneur indépendant » ou une « entrepreneuse indépendante » ou que vous travaillez à votre propre compte. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

Certains secteurs de l'économie — comme le secteur bancaire, le transport aérien, la radiodiffusion et une partie du camionnage — sont régis par la législation fédérale. Les travailleurs de ces secteurs sont protégés par le Code canadien du travail. Tout comme la LNE, le Code canadien du travail énonce des normes minimales d'emploi que les employeurs doivent respecter. Pour obtenir plus de

renseignements sur cette question, 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 » approuvé par un conseil scolaire, un collège ou une université
- les bénéficiaires d'aide sociale qui prennent part à 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 effectuent un travail en exécution d'une ordonnance ou d'une sentence d'un tribunal

Pour qu'une personne soit régie par la LNE, il n'est pas nécessaire qu'elle soit citoyenne canadienne ou résidente permanente et il n'est pas non plus nécessaire qu'elle détienne un permis de travail.

Si vous avez besoin d'une assistance ou d'information pour savoir si vous êtes régi(e) par la LNE, rendez-vous à la [page 25](#).

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

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

Cependant, dans la plupart des situations, votre employeur est tenu de vous donner un préavis de licenciement écrit.

Il existe 2 manières de procéder :

1. Votre employeur peut vous aviser qu'il vous demandera de quitter votre emploi à une date ultérieure. Vous êtes alors censé(e) travailler jusqu'à cette date. Cet avis s'appelle « **préavis de cessation d'emploi** ».
2. Ou, votre employeur peut vous demander de partir **sur-le-champ**. Dans ce cas, il doit vous payer la somme à laquelle vous auriez eu droit s'il vous avait remis un préavis de cessation d'emploi. Cette somme est désignée par le terme « indemnité de licenciement ». Certaines personnes l'appellent aussi « indemnité tenant lieu de préavis ».

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 » définie par la LNE. Pour obtenir des renseignements sur l'indemnité de cessation d'emploi prévue dans la LNE, allez à la [page 14](#).

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

La LNE prévoit que vous pouvez être mis(e) à pied sans préavis, si cette mise à pied est temporaire.

Cependant, votre employeur peut vous mettre à pied temporairement seulement si vous avez accepté cette mise à pied temporaire. En outre, si vous êtes syndiqué(e), la règle dépendra de ce qui est prévu dans la convention collective.

Les dispositions de la LNE sur la mise à pied temporaire sont complexes. Certaines de ces dispositions prévoient quelle peut être la durée d'une mise à pied temporaire. La règle générale est qu'une mise à pied temporaire peut durer jusqu'à 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives.

Elle peut durer plus longtemps dans certaines situations données, jusqu'à 34 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives. C'est le cas, par exemple, si votre employeur continue de contribuer à votre régime de retraite.

Votre employeur peut vous mettre à pied pour la durée qu'il estime indiquée, s'il procède à cette mise à pied pour des motifs liés à la COVID-19. Cette règle s'applique uniquement aux mises à pied qui sont pratiquées entre le **1^{er} mars 2020 et le 30 juillet 2022**.

Si vous êtes mis(e) à pied, vous pourriez devoir obtenir des conseils juridiques pour savoir si votre employeur a le droit de vous mettre à pied temporairement. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

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

Vous ne pouvez pas porter plainte pour un congédiement implicite en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (LNE), si votre salaire ou vos heures ont été réduits entre **le 1^{er} mars 2020 et le 30 juillet 2022** en raison de la COVID-19.

Cette règle pourrait ne pas affecter votre droit de porter plainte au tribunal pour congédiement implicite. Comme ce domaine du droit est complexe, vous devriez obtenir des conseils juridiques. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

Être forcé(e) à quitter son emploi peut signifier être congédié(e). C'est ce que la loi appelle un « **congédiement implicite** ».

Il y a congédiement implicite si votre employeur fait quelque chose :

- qui modifie profondément votre situation d'emploi
- que vous ne pouviez pas prévoir
- qui est contre votre gré

Si cela se produit, c'est comme si votre employeur vous congédiait. Donc, si vous quittez votre emploi, vous aurez les mêmes droits que si vous étiez congédié(e), ce qui comprend, entre autres, le droit à l'indemnité de licenciement.

Voici quelques exemples de mesures ou d'agissements qui pourraient être suffisamment graves pour équivaloir à un congédiement :

- Votre employeur réduit considérablement votre salaire ou refuse de vous payer ce qu'il vous doit.
- Votre employeur vous retire des responsabilités fondamentales et reclassifie votre poste à un niveau inférieur. Par exemple, vous n'êtes plus superviseur(e) et vous effectuez le travail des personnes que vous aviez l'habitude de superviser.
- Votre employeur vous inflige des mauvais traitements, vous harcèle, ou exerce de la discrimination à votre endroit d'une façon qui contrevient aux droits de la personne.

Les règles de droit qui déterminent ce qui constitue ou ce qui ne constitue pas un congédiement implicite sont complexes. Ce qui constitue ou non un congédiement implicite dépend grandement des particularités de votre situation. Vous avez

avantage à obtenir des conseils juridiques immédiatement. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

III Mon employeur peut-il me congédier pour un motif qui va à l'encontre des droits de la personne?

Dans presque tous les cas, un employeur ne peut pas procéder à un congédiement fondé sur l'un ou l'autre des motifs suivants :

- la race ou la couleur
- l'ascendance, l'origine ethnique ou le lieu d'origine
- la citoyenneté
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle
- l'âge
- l'existence d'un casier judiciaire
- l'état matrimonial
- l'état familial
- un handicap

Par exemple, votre employeur ne peut pas vous congédier au motif que vous êtes enceinte, que vous demandez un congé d'invalidité ou que vous avez atteint un certain âge.

Votre employeur pourrait réussir à vous congédier parce que vous ne pouvez pas accomplir votre travail pour un motif lié aux droits de la personne. Mais il est très rare que ce genre de situation se produise.

Cependant, avant de pouvoir vous congédier, votre employeur doit démontrer que, même avec des mesures d'adaptation, vous ne pouvez pas vous acquitter des tâches essentielles de votre emploi.

Votre employeur a une obligation appelée « obligation d'accommodement » dans le cas où vous avez besoin que des mesures d'adaptation soient mises en place à votre emploi pour un motif fondé sur les droits de la personne. Cette obligation signifie que votre employeur doit, avec vous, s'efforcer de trouver une façon de vous permettre de garder votre emploi. Par exemple, il se pourrait que vous deviez commencer à travailler plus tôt dans la journée pour pouvoir prendre soin de vos enfants après les heures d'école.

Si vous ne pouvez pas travailler maintenant, mais que vous en aurez la possibilité dans le futur, votre employeur pourrait devoir :

- vous mettre en congé,
- vous redonner votre emploi lorsque vous pouvez recommencer à travailler.

Vous pourriez souhaiter obtenir des conseils juridiques si vous estimez que votre employeur vous a congédié(e) pour des motifs qui vont à l'encontre des droits de la personne. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

III J'ai été congédié(e) : À quel délai de préavis ai-je droit?

La LNE fixe les délais de préavis de licenciement minimaux que doit donner un employeur à ses employés. La plupart des personnes qui sont congédiées ou mises à pied ont droit à un délai de préavis de licenciement plus long que ce que prévoit la LNE. En effet, selon les tribunaux, la plupart des travailleurs devraient bénéficier d'un délai de préavis « raisonnable » et non du délai de préavis minimal énoncé dans la LNE.

Délais de préavis sous le régime de la LNE :

La LNE fixe des délais de préavis minimaux. Ces délais vont de **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. Ces délais de préavis minimaux sont les seuls dont le ministère du Travail puisse forcer l'application. Si vous voulez un délai plus long, vous devrez tenter une action en justice contre votre employeur.

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 vous vous trouvez dans une telle situation, obtenez des conseils juridiques.

Bénéficiaire d'un délai de préavis plus long que le délai de préavis minimal :

Voici quelques raisons pour lesquelles vous pourriez avoir droit à un délai de préavis plus long que le délai minimal prévu dans la LNE :

- Vous avez travaillé longtemps pour votre employeur.
- Il vous sera très difficile de trouver un emploi similaire.
- Votre emploi était très spécialisé.
- En vous embauchant, votre employeur vous a convaincu(e) de quitter votre autre emploi.
- Vous êtes un travailleur âgé ou une travailleuse âgée.

De plus, vous pourriez avoir droit à une indemnité de licenciement plus élevée dans le cas où votre employeur :

- a enfreint des règles de droit, telles que les droits de la personne, lorsqu'il vous a congédié(e)
- a fait preuve de cruauté ou d'insensibilité dans sa façon de vous congédier
- vous a congédié(e) pour une raison injuste, par exemple : il a jugé que vous aviez fait quelque chose de mal, ce qui est faux
- vous a congédié(e) parce que vous exercez les droits que vous confère la LNE
- vous a congédié(e) parce que vous avez fait part de vos préoccupations concernant la santé et la sécurité dans votre lieu de travail

Il ne s'agit, ci-dessus, que de quelques exemples. Ce que vous pourriez obtenir dépend de votre situation. Consultez un avocat qui connaît le droit du travail et demandez-lui quelle indemnité de licenciement vous pourriez obtenir. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

Avec l'aide d'un avocat, vous pourriez être en mesure de vous entendre avec votre employeur sur le montant de l'indemnité.

Vous pourriez aussi tenter une action en justice contre votre employeur. Un tribunal peut décider que votre employeur doit vous donner plus que le délai de préavis minimal prévu dans la LNE.

III Qu'en est-il si j'ai signé un contrat de travail dans lequel est fixé le délai de préavis auquel j'ai droit?

Il peut arriver qu'un employeur tente de limiter le délai de préavis en l'incluant dans le contrat de travail. Si le délai de préavis indiqué au contrat **pourrait être inférieur** au délai minimal prévu dans la LNE, un tribunal refusera de l'appliquer.

D'autres raisons pourraient amener un tribunal à ordonner à votre employeur de vous donner un délai de préavis plus long. Par exemple :

- le contrat n'est pas clair au sujet du préavis
- vous avez été forcé(e) de signer le contrat

- on vous a induit(e) en erreur pour vous amener à signer le contrat
- le délai de préavis fixé au contrat est extrêmement injuste

Vous voudrez peut-être obtenir des conseils juridiques pour savoir si vous êtes limité(e) au délai de préavis fixé dans votre contrat de travail. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

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

Oui. Dans certains cas.

Votre employeur pourrait dire qu'il vous congédie en raison d'une chose que vous avez faite ou que vous avez omis de faire. Il pourrait prétendre à l'existence d'une « cause » ou d'une bonne raison justifiant votre congédiement sans préavis.

Si cela se produit, essayez d'obtenir des conseils juridiques. Parfois, les employeurs se trompent sur ce qui constitue une bonne raison en vertu de la loi de procéder à un congédiement sans préavis. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

Voici quelques raisons pour lesquelles un employeur pourrait avoir le droit de vous congédier sans préavis :

- vous avez volé votre employeur
- vous avez volontairement endommagé des biens appartenant à votre employeur
- vous avez menacé ou agressé une personne au travail
- vous refusez d'accomplir une tâche qui est une partie importante de votre travail ; vous pourriez cependant avoir une bonne raison d'opposer un tel refus, par exemple : la tâche à accomplir est dangereuse

Même si vous avez fait quelque chose de mal, il se pourrait que votre employeur n'ait pas le droit de vous congédier sans préavis.

Par exemple, cela pourrait jouer en votre faveur si :

- ce que vous avez fait n'est pas très grave
- votre employeur ne vous a pas donné la chance de corriger votre conduite
- vous travaillez depuis longtemps pour votre employeur

Par contre, si vous avez travaillé pour votre employeur pendant moins de 3 mois, votre employeur n'est pas tenu de vous donner de préavis sous le régime de la LNE.

Si vous croyez que votre employeur a eu tort de vous congédier sans préavis, ou si vous estimez que vous devriez être payé(e) pour une période plus longue que celle de votre préavis, obtenez des conseils juridiques.

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

Sous le régime de la LNE, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement sont deux choses différentes. L'indemnité de cessation d'emploi est un paiement distinct que certaines personnes obtiennent lorsqu'elles perdent leur emploi.

Vous pouvez obtenir une indemnité de cessation d'emploi **seulement** 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
- au moins 50 employés perdront leur emploi au cours d'une période de 6 mois, parce que votre employeur ferme de façon permanente la totalité ou une partie de son entreprise

Vous ne pourrez pas obtenir d'indemnité de cessation d'emploi si votre employeur met un terme à ses activités **parce qu'une grève** l'a si durement touché qu'il lui est impossible de poursuivre ses activités.

Vous pourriez perdre votre droit à l'indemnité de cessation d'emploi pour d'autres motifs. Par exemple : si vous refusez un autre travail que vous offre votre employeur.

À la base, l'indemnité de cessation d'emploi équivaut à une semaine de salaire par année durant laquelle vous avez travaillé pour votre employeur. Cette indemnité ne peut

pas dépasser le salaire de 26 semaines. Cela dit, les règles qui s'appliquent à l'indemnité de cessation d'emploi sont complexes.

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

Dans la plupart des situations, vous ne pouvez pas reprendre 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 obtenir des conseils juridiques. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

Si le ministère du Travail décide que vous avez été congédié pour avoir exercé vos droits en vertu de la LNE, il 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 les droits reconnus par 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 sur vos droits ou demander à votre employeur de respecter la loi
- refuser de signer une entente qui porte atteinte à vos droits — 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 obtenir une assistance juridique si vous croyez avoir été congédié(e), selon le cas :

- 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 certaines dispositions législatives sur la protection de l'environnement

Il se peut que vous déteniez des droits reconnus par d'autres lois que la LNE.

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

Votre employeur doit vous verser votre salaire — y compris une indemnité de vacances —, au plus tard, à celle des 2 échéances ci-dessous qui se concrétise la dernière :

- 7 jours après la fin de votre emploi
- le jour qui aurait été votre prochain jour de paye

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.

III Si je suis congédié(e), puis-je obtenir des prestations d'assurance-emploi (AE)?

Si vous êtes sans emploi et que vous cherchez du travail, vous êtes peut-être en mesure d'obtenir des prestations d'assurance-emploi (AE). Si vous avez été congédié(e), vous pourriez encore être admissible à des prestations. Votre admissibilité dépend de la raison pour laquelle vous avez été congédié(e). Si les agents de l'AE déterminent que vous avez été congédié(e) en raison d'une « inconduite », ils ne vous accorderont pas de prestations.

De façon générale, le terme « inconduite » désigne un comportement à la fois fautif et intentionnel. Lorsqu'il est question d'inconduite, il y a plus que le simple défaut d'accomplir ses tâches correctement. Voici quelques exemples de comportements qui pourraient être considérés comme de l'inconduite :

- un comportement violent ou menaçant
- la destruction volontaire de biens de la compagnie

- les retards ou les absences non autorisés
- la désobéissance à un ordre de l'employeur

Lorsqu'il est question d'inconduite, les faits sont souvent confus. Par conséquent, vous devriez demander des prestations d'AE même si vous avez été congédié(e).

Votre employeur doit préparer un relevé d'emploi (RE). Votre employeur peut soit vous remettre une copie papier de votre RE, soit faire parvenir votre RE au gouvernement par voie électronique.

Si votre employeur envoie votre RE au gouvernement par voie électronique, il n'est pas tenu de vous en remettre une copie, et vous n'avez pas besoin d'une copie de ce document pour demander l'AE. Cela dit, vous pouvez obtenir une copie de ce document auprès de Service Canada si vous en voulez une. Pour consulter votre relevé d'emploi en ligne, vous devez avoir un compte dans Mon dossier Service Canada. Pour avoir accès à votre compte ou pour en créer un, rendez-vous à servicecanada.gc.ca.

Il est plus facile de demander l'AE en présentant le RE. Cela dit, vous devriez **demander l'AE immédiatement, même si vous n'avez pas encore obtenu votre RE**. Vous avez besoin d'une preuve de votre emploi — par exemple : des talons de chèques de paye et des feuillets 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'AE.

Si vous éprouvez des difficultés à demander l'AE ou à obtenir votre RE, vous pouvez communiquer avec le service téléphonique d'information sur l'AE de Service Canada en composant **1-800-206-7218**.

CLEO vous offre un outil pour rédiger une lettre de demande de relevé d'emploi, que vous pouvez ensuite envoyer à votre employeur. Pour utiliser cet outil, rendez-vous à stepstojustice.ca/fr/resource/demander-un-releve-emploi-re.

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

CLEO offre des publications gratuites portant sur d'autres questions juridiques, notamment les prestations d'AE et d'OT. Pour savoir comment commander ces publications ou les consulter en ligne, allez à la couverture arrière de la présente publication.

III **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 représentant syndical. Pour faire appliquer vos droits, vous devez habituellement suivre le processus des griefs prévu dans la convention collective.

La majorité des travailleurs et des travailleuses de l'Ontario ont le droit d'adhérer à un syndicat ou de former un syndicat. Un syndicat est une organisation de travailleurs et de travailleuses qui négocie avec un employeur pour établir des conditions d'emploi — par exemple, les salaires, les heures de travail et la rémunération des heures supplémentaires. Ce processus s'appelle « négociation collective ».

Pour obtenir plus de renseignements sur les syndicats et l'organisation d'un syndicat, 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**.

III Que puis-je faire en cas de congédiement ou de mise à pied?

Si vous avez été congédié(e), vous avez avantage à obtenir des conseils juridiques. Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 25](#).

Un avocat spécialisé en droit du travail pourrait vous aider en fournissant des conseils sur :

- Les jours de préavis que votre employeur devrait vous donner
- Le dépôt d'une réclamation auprès du ministère de Travail ou l'introduction d'une action en justice
- Vos autres droits

Un avocat spécialisé en droit du travail peut vous dire combien de jours de préavis un tribunal pourrait ordonner à votre employeur de vous donner. Avec l'aide d'un avocat, vous pourriez être en mesure de vous entendre avec votre employeur sur le délai de préavis. Votre employeur pourrait vouloir éviter de payer les frais afférents à une procédure judiciaire.

Présenter une réclamation

Vous pouvez faire appliquer vos droits reconnus par la LNE en présentant une réclamation contre votre employeur. Sous le régime de la LNE, le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous verser l'argent qui vous est dû.

Une réclamation de salaire impayé doit être déposée auprès du ministère du Travail dans les 2 années qui suivent la date à laquelle le salaire 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 des droits qui vous étaient légalement reconnus.

Dans certaines situations, vous pouvez faire appliquer vos droits en intentant une action en justice contre votre employeur. Dans ce cas, vous ne pourrez pas déposer de réclamation auprès du ministère du Travail pour le motif visé par l'action en justice. Si vous intentez une action en justice, vous devez le faire dans les 2 années qui suivent la date où le problème s'est manifesté.

De plus, si votre employeur n'a pas respecté vos droits garantis par les dispositions législatives sur les droits de la personne, vous pourriez avoir la possibilité de déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Dans la plupart des cas, une telle requête doit être présentée dans l'année qui suit le moment où le problème s'est manifesté. En outre, vous ne pouvez pas déposer une requête pour le même motif auprès d'un autre tribunal.

Si vous présentez une réclamation contre votre employeur, vous avez grand avantage à détenir les relevés des heures et des dates où 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 qui se rapportent à votre réclamation.

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

Si votre employeur est en faillite

Si votre employeur a fait faillite, est insolvable ou fait l'objet d'une mise sous séquestre, vous pourriez être en mesure d'obtenir l'argent qu'il vous doit. Vous pouvez présenter une demande au programme fédéral appelé « Programme de protection des salariés (PPS) » pour obtenir le salaire, l'indemnité de vacances, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement qui vous sont dus.

Pour présenter votre demande en ligne, vous devez détenir un numéro d'assurance sociale (NAS) valide. Si vous n'avez pas de NAS valide, téléphonez à **1-866-683-6516** pour obtenir une copie papier du formulaire de demande.

Le montant maximal que vous pouvez obtenir du PPS est un montant équivalant à 7 fois le maximum de votre « rémunération hebdomadaire assurable » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour l'année 2022, le maximum que vous pouvez obtenir du PPS avant certaines déductions est de 8 117,34 \$.

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.

Si vous avez perdu votre emploi dans les 6 mois ayant précédé la faillite de votre employeur, vous pouvez obtenir l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement que votre employeur vous doit. Si vous continuez de travailler pour votre employeur après la faillite de celui-ci, vous pouvez également obtenir ces indemnités lorsque votre emploi prend fin.

Pour en savoir plus sur les conditions d'admissibilité et la manière de présenter une demande, communiquez avec Service Canada à [serviccanada.gc.ca](https://www.serviccanada.gc.ca) ou composez :

Sans frais **1-800-622-6232**

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

III Comment présenter une réclamation sous le régime de la LNE?

Vous pouvez remplir et déposer sans frais le formulaire « Demande de réclamation en vertu de la Loi sur les normes d'emploi » du ministère du Travail. Pour obtenir ce formulaire, adressez-vous à un centre ServiceOntario, ou rendez-vous au site web du ministère du Travail à labour.gov.on.ca.

Vous pouvez remplir ce formulaire et le présenter directement sur le site web du ministère du Travail. Vous pouvez aussi remplir le formulaire 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 de réception
des réclamations
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 ontario.ca/fr/page/serviceontario.

Vous pouvez aussi téléphoner 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**

III À qui m'adresser pour en savoir plus et obtenir une assistance juridique?

Justice pas-à-pas est un site web de CLEO, qui fournit des renseignements détaillés sur des problèmes juridiques courants. Justice pas-à-pas traite entre autres de vos droits de travailleur ou de travailleuse. Rendez-vous à stepstojustice.ca/fr/legal-topic/employment-and-work.

Si vous recherchez une assistance et des conseils juridiques, vous pouvez vous adresser à une clinique juridique communautaire ou à un avocat. Pour trouver la clinique la plus près de chez vous, visitez le site web d'Aide juridique Ontario à legalaid.on.ca/fr/legal-clinics. Vous pouvez aussi téléphoner à cet organisme :

Sans frais **1-800-668-8258**

ATS, Service de relais Bell... **1-800-855-0511**

Par ailleurs, Pro Bono Ontario vous permet d'obtenir une assistance et des conseils juridiques au téléphone. Ces services sont gratuits. Pour en savoir plus, rendez-vous à probonoontario.org/hotline ou composez **1-855-255-7256**.

Si vous avez subi de la discrimination, vous pouvez également obtenir une assistance juridique gratuite auprès du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Visitez son site web à hrlsc.on.ca ou composez :

Sans frais **1-866-625-5179**

ATS, sans frais **1-866-612-8627**

ATS, région de Toronto **416-597-4903**

Les renseignements de la présente publication sont d'ordre purement général. En ce qui concerne votre propre situation, vous feriez bien d'obtenir des conseils juridiques particuliers.

Publication :

CLEO (Community Legal Education Ontario/Éducation juridique communautaire Ontario), en collaboration avec le groupe de travail sur les normes d'emploi (Employment Standards Workgroup)

Financement :

Aide juridique Ontario
Ministère de la Justice du Canada

CLEO offre d'autres publications traitant de l'emploi et du travail, ainsi que des publications se rapportant à d'autres domaines du droit. Ces publications sont gratuites.

Nous révisons nos publications régulièrement pour qu'elles tiennent compte des changements apportés à la loi. Notre Liste des publications périmées vous indique quelles publications sont dépassées et doivent être jetées au rebut.

Pour consulter notre Liste des publications périmées, ou pour commander ou consulter nos publications en ligne, visitez cleo.on.ca/fr. Pour nous joindre par téléphone, composez **416-408-4420**.

Justice pas-à-pas, est un site web de CLEO, qui fournit des renseignements détaillés sur des problèmes juridiques courants. Justice pas-à-pas traite entre autres de vos droits de travailleur ou de travailleuse. Visitez stepstojustice.ca/fr/legal-topic/employment-and-work.