



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

Si vous n'avez pas reçu de préavis ou de
paye, votre employeur contrevient peut
être à la loi.



Table des matières

La LNE s'applique-t-elle à tous les travailleurs?	1
Qu'est-ce qu'une mise à pied temporaire?	3
Mon employeur peut-il me congédier pour un motif qui va à l'encontre des droits de la personne?.....	4
Si je suis congédié(e), quels sont mes droits?.....	6
Qu'en est-il si j'ai un contrat de travail?	9
Puis-je être congédié(e) sans préavis?	10
Qu'arrive-t-il si mon employeur me force à quitter mon emploi?	12
Qu'est-ce que l'indemnité de cessation d'emploi?	13
Si j'ai été congédié(e), puis-je retrouver mon emploi? ...	14
Quand mon employeur doit-il me payer?	16
Si je suis congédié(e), puis-je obtenir des prestations d'assurance-emploi (AE)?	16
Quels sont mes droits si je fais partie d'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?.....	25
À qui m'adresser pour obtenir de l'assistance et d'autres renseignements?	26

Si vous parlez français

Dans de nombreuses situations, vous avez droit à des services gouvernementaux et à des procédures judiciaires en français, comme la tenue d'une audience devant un décideur qui parle français.

Vous pouvez demander à des avocat(e)s ou à une clinique juridique communautaire de vous informer de vos droits liés au fait de parler français.

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

III La LNE s'applique-t-elle à tous les travailleurs?

Non. La LNE ne s'applique pas à tous les emplois. De plus, pour certains emplois, la LNE ne s'applique qu'en partie seulement.

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 :

- soit que vous êtes un entrepreneur indépendant,
- soit que vous travaillez à votre propre compte.

Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 26](#).

Certains secteurs de l'économie — comme le secteur bancaire, le transport aérien, la radiodiffusion et une partie du camionnage — sont régis par le Code canadien du travail. Tout comme la LNE, le Code canadien du travail énonce des règles que les employeurs doivent respecter.

Pour obtenir plus de renseignements sur cette question, communiquez avec le Programme du travail, Région de l'Ontario, du gouvernement du Canada, en composant le **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 personnes en prison qui participent à un programme de travail,
- 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. Il n'est pas non plus nécessaire qu'elle détienne un permis de travail.

Si vous avez besoin d'une assistance juridique ou d'informations pour savoir si vous êtes régi(e) par la LNE, rendez-vous à la [page 26](#).

III Qu'est-ce qu'une mise à pied temporaire?

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

Une mise à pied temporaire se produit lorsque votre employeur réduit ou arrête votre travail, et que vous gagnez moins de la moitié de votre salaire habituel au cours d'une semaine de travail. Cependant, votre employeur ne met pas fin à votre emploi. Il prévoit de vous réintégrer bientôt au travail.

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

Combien de temps une mise à pied peut-elle durer?

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.

Dans certaines situations, elle peut durer plus longtemps. Par exemple, si votre employeur continue de cotiser en votre nom au régime collectif d'avantages sociaux, elle peut durer jusqu'à 34 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives.

Si vous êtes mis(e) à pied, vous pourriez avoir besoin de 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 26](#).

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 vous congédier pour les motifs suivants :

- votre race, couleur, ascendance, origine ethnique ou citoyenneté, ou le lieu de votre naissance
- vos croyances religieuses
- une déficience physique ou mentale, notamment une dépendance
- votre sexe ou identité sexuelle, ou une grossesse
- votre orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre
- votre situation de famille ou état matrimonial
- votre âge
- votre dossier d'infractions criminelles

Par exemple, votre employeur ne peut pas vous congédier pour l'un des motifs suivants :

- vous êtes enceinte,
- vous demandez un congé d'invalidité,
- 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.

Qu'est-ce qu'une mesure d'adaptation?

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.

Si vous estimez que votre employeur vous a congédié(e) pour des motifs qui vont à l'encontre des droits de la personne, il pourrait vous être utile d'obtenir des conseils juridiques.

Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 26](#).

III Si je suis congédié(e), quels sont mes droits?

Votre employeur n'est pas tenu de vous informer du motif de votre congédiement ou de votre mise à pied permanente. Cependant, dans la plupart des situations, il doit vous donner un préavis écrit.

Votre employeur peut vous donner ce préavis de 2 façons :

1. Il peut vous informer 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 alors, 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 » ou « indemnité tenant lieu de préavis ».

Délais de préavis sous le régime de la LNE

La LNE fixe les délais de préavis de licenciement minimaux que doit donner un employeur à ses employés. Si vous avez travaillé pendant **moins de 3 mois**, votre employeur n'est pas tenu de vous donner de préavis.

Si vous avez travaillé :	Le délai doit être d'au moins :
3 mois, mais moins d'un an	1 semaine
1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines
3 ans, mais moins de 4 ans	3 semaines
4 ans, mais moins de 5 ans	4 semaines
5 ans, mais moins de 6 ans	5 semaines
6 ans, mais moins de 7 ans	6 semaines
7 ans, mais moins de 8 ans	7 semaines
8 ans, mais moins de 9 ans	8 semaines

Ces délais de préavis minimaux sont les seuls dont le ministère du Travail puisse forcer l'application. Si vous voulez obtenir un délai plus long, vous devez 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. Dans un tel contexte, demandez des conseils juridiques.

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

Pour obtenir plus que le délai de préavis minimum, vous devez poursuivre votre employeur devant les tribunaux. Ce que vous pourriez obtenir dépend de **votre situation**.

Voici quelques raisons pour lesquelles vous pourriez obtenir un délai plus long :

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

De plus, vous pourriez avoir droit à une somme d'argent plus élevée si, par exemple, 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

Consultez un avocat qui connaît le droit du travail et demandez-lui quel délai de préavis vous pourriez obtenir.

Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 26](#).

Avec l'aide d'un avocat, vous pourriez être en mesure de vous entendre avec votre employeur sur le montant de l'indemnité. Un avocat pourrait aussi vous aider à intenter une action en justice contre votre employeur.

III Qu'en est-il si j'ai un contrat de travail?

Il peut arriver qu'un employeur tente de limiter le délai de préavis en indiquant un délai dans votre contrat de travail.

Si le délai de préavis indiqué au contrat **peut 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
- votre employeur vous a forcé(e) à signer le contrat

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

Il vous serait peut-être utile d'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 26](#).

III **Puis-je être congédié(e) 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 » justifiant votre congédiement sans préavis, ce qui signifie qu'il avait une bonne raison de vous congédier.

Si cela se produit, essayez d'obtenir des conseils juridiques. Parfois, les employeurs se trompent sur ce qui constitue une bonne raison.

Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 26](#).

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 avez refusé d'accomplir une tâche qui représente une partie importante de votre travail; vous pourriez cependant avoir une bonne raison d'opposer un tel refus, par exemple si 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

Cependant, selon la LNE, si vous avez travaillé pour votre employeur pendant **moins de 3 mois**, ce dernier n'est pas tenu de vous donner de préavis.

Demandez des conseils juridiques si vous pensez, selon le cas :

- que votre employeur a eu tort de vous congédier sans préavis,
- que vous devriez obtenir un préavis plus long.

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

Dans certains cas, 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
- 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 reclasse 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 de 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, rendez-vous à la [page 26](#).

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 des salaires versés par votre employeur chaque année 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. Et le maximum que vous pouvez obtenir est une indemnité qui correspond à 26 semaines de salaire. Cela dit, les règles qui s'appliquent à l'indemnité de cessation d'emploi sont complexes.

III Si j'ai été congédié(e), puis-je retrouver mon emploi?

Dans la plupart des situations, vous **ne pouvez pas** reprendre votre emploi si vous avez été congédié(e).

Cela dit, vous avez avantage à obtenir des conseils juridiques si vous croyez avoir été congédié(e) parce que vous avez fait quelque chose que la LNE vous permet de faire ou, en d'autres termes, parce que vous avez « exercé vos droits en vertu de la LNE ».

Si le ministère du Travail décide que vous avez été congédié pour cette raison, il peut ordonner à votre employeur :

- d'une part, de vous verser une somme d'argent
- d'autre part, de vous redonner votre emploi

Voici quelques exemples de façons dont vous pouvez exercer les droits que la LNE vous reconnaît :

- prendre un congé de maternité ou un congé parental
- 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 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 allant à l'encontre des droits de la personne
- pour avoir soulevé une question ayant trait à l'hygiène ou à la sécurité dans votre milieu de travail

Pour savoir à qui vous adresser pour obtenir une assistance juridique, rendez-vous à la [page 26](#). Il se peut que vous déteniez plus de droits légaux que ceux reconnus par la LNE.

III Quand mon employeur doit-il me payer?

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

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

Votre salaire comprend tout montant d'argent que votre employeur vous doit en raison de votre congédiement.

Votre employeur peut vous verser votre indemnité de cessation d'emploi en montants peu élevés. Cependant, vous devez donner votre accord par écrit, ou le directeur des normes d'emploi doit approuver ce mode de paiement. Dans ces cas, votre employeur doit effectuer les paiements dans un délai de 3 ans.

S'il omet de faire un paiement prévu, votre employeur doit vous verser immédiatement ce qui reste à payer de l'indemnité de cessation d'emploi.

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 pouvez peut-être bénéficier de prestations d'assurance-emploi (AE), même si vous avez été congédié(e). La réponse dépend du motif de votre congédiement.

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 par votre employeur
- l'omission de faire quelque chose que votre employeur vous demande de faire

Ce n'est pas toujours facile de savoir si un comportement constitue ou non de l'inconduite. Par conséquent, vous devriez demander des prestations d'AE même si vous avez été congédié(e).

Relevé d'emploi

Votre employeur doit préparer un relevé d'emploi (le « relevé »). Il peut soit vous en remettre une copie papier, soit le faire parvenir au gouvernement par voie électronique.

S'il envoie votre relevé au gouvernement par voie électronique, votre employeur n'est pas tenu de vous en remettre une copie.

De plus, 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 relevé. Cela dit, vous devriez **demander l'AE immédiatement, même si vous n'avez pas encore obtenu votre relevé**. 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 quatre semaines qui suivent la cessation de votre emploi, vous recevrez probablement un moins grand nombre de paiements d'AE.

Obtenir de l'aide

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

CLEO met à votre disposition un outil de rédaction de lettre de demande de relevé d'emploi, que vous pouvez ensuite envoyer à votre employeur. Pour utiliser cet outil, rendez-vous à justicepasapas.ca/demander-releve-emploi.

Si vous ne pouvez pas obtenir d'assurance-emploi ou si vous attendez des prestations d'AE, vous pouvez peut-être obtenir une aide financière du programme Ontario au travail (OT).

CLEO offre des publications gratuites portant sur d'autres questions juridiques, notamment l'assurance-emploi et le programme OT. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet sur la couverture arrière de la présente publication.

III **Quels sont mes droits si je fais partie d'un syndicat?**

Si vous faites partie d'un syndicat, vous pouvez connaître vos droits au travail :

- soit en vérifiant votre convention collective,
- soit en consultant 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.

Le syndicat négocie avec l'employeur pour établir des conditions d'emploi pour ses membres, par exemple les salaires, les heures de travail et la rémunération des heures supplémentaires. Ce processus s'appelle « négociation collective ».

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les syndicats et l'organisation d'un syndicat, communiquez avec le Congrès du travail du Canada, Région de l'Ontario, en composant le **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 26. Un avocat spécialisé en droit du travail peut vous aider en vous conseillant sur les questions suivantes :

- les jours de préavis que votre employeur devrait vous donner
- si vous devriez présenter une réclamation au ministère du Travail, vous adresser au Tribunal des droits de la personne ou poursuivre votre employeur en justice
- combien de jours de préavis un tribunal pourrait ordonner
- vos autres droits

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 procéder ainsi pour éviter de payer les frais afférents à une procédure judiciaire.

Présenter une réclamation

Vous pourriez être en mesure de présenter une réclamation contre votre employeur parce qu'il a enfreint la loi.

Présenter une réclamation au ministère du Travail

Sous le régime de la LNE, le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous verser l'argent qu'il vous doit.

Vous devez déposer une réclamation de salaire impayé auprès du ministère du Travail dans les **2 années** qui suivent la date à laquelle votre employeur vous devait de l'argent.

Dans certains cas, le ministère peut ordonner à votre employeur de :

- vous redonner votre emploi,
- vous rembourser toute perte que vous avez subie 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 punissant pour une acte que vous aviez le droit de poser.

Introduction d'une action en justice

Dans certaines situations, vous pouvez présenter une réclamation contre votre employeur en le poursuivant en justice. Cependant, vous ne pouvez pas présenter de réclamation pour la même raison auprès du ministère du Travail.

Vous pouvez intenter une action en justice contre votre employeur dans les **2 années** qui suivent la date où le problème s'est manifesté.

Présenter une demande en matière de droits de la personne

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. De plus, vous ne pouvez pas déposer de réclamation pour la même raison auprès d'un tribunal ou du ministère du travail.

Le **Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne** dispose de renseignements pouvant vous aider à présenter une demande au Tribunal des droits de la personne.

Visitez le hrlsc.on.ca ou composez le **1 866 625-5179**.
Utilisateurs d'ATS : **1 866 612-8627**.

Prendre des notes et conserver des documents

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 sur tout ce qui pourrait vous aider dans votre réclamation. Indiquez le nom des personnes ayant assisté aux événements qui se rapportent à votre réclamation.

Conservez vos fiches de paie et les documents provenant de votre employeur, comme votre contrat de travail. Conservez également des copies de tout autre document relatif à votre emploi.

Si votre employeur fait faillite

Vous pouvez peut-être récupérer l'argent que votre employeur vous doit, si celui-ci, selon le cas :

- a fait faillite,
- est insolvable,
- fait l'objet d'une mise sous séquestre.

Programme de protection des salariés

Vous pouvez présenter une demande au **Programme de protection des salariés (PPS)** pour obtenir :

- le salaire que votre employeur ne vous a pas payé,
- l'indemnité de vacances,
- l'indemnité de cessation d'emploi,
- l'indemnité de licenciement.

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

Il y a une limite au montant d'argent que vous pouvez obtenir du PPS. Cette limite correspond à sept fois le montant maximum de votre « rémunération hebdomadaire assurable » au sens de la Loi sur l'assurance-emploi.

Pour l'année 2024, le maximum que vous pouvez obtenir avant les déductions comme l'impôt sur le revenu est de **8 507,66 \$**.

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 les indemnités du PPS lorsque votre emploi prend fin.

Pour savoir si vous pouvez bénéficier du PPS et comment présenter une demande, rendez-vous à l'adresse servicecanada.gc.ca, ou appelez Service Canada au **1 800 622-6232** (ATS : **1 800 926-9105**).

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

Procurez-vous le formulaire de demande de réclamation en vertu de la Loi sur les normes d'emploi du ministère du Travail dans un centre ServiceOntario ou à l'adresse ontario.ca/fr/page/ministere-du-travail-de-immigration-de-la-formation-et-du-developpement-des-competences.

Remplissez le formulaire et :

- envoyez-le en ligne
- apportez-le à un centre ServiceOntario
- télécopiez-le au ministère du Travail au 1 888 252-4684
- envoyez-le par la poste au Centre provincial de réception des réclamations, 70 Foster Drive, bureau 410, Sault Ste. Marie (Ontario) P6A 6V4

Trouvez le centre ServiceOntario le plus près de chez vous à l'adresse ontario.ca/fr/page/serviceontario. Vous pouvez aussi téléphoner au Centre d'information sur les normes d'emploi au **1 800 531-5551** (ATS : **1 866 567-8893**).

III À qui m'adresser pour obtenir de l'assistance et des renseignements?

Communiquez avec **votre syndicat** ou l'un des organismes énumérés ci-dessous.

Pour obtenir de l'aide et des conseils juridiques, communiquez avec la clinique juridique communautaire de votre localité. Vous trouverez la clinique la plus près de chez vous à l'adresse legalaid.on.ca/fr/legal-clinics.

Vous pouvez aussi appelez cet organisme en composant le **1 800 668-8258** (ATS : 711).

L'organisme **Workers' Action Centre** fournit gratuitement des renseignements et des conseils. Visitez le site workersactioncentre.org ou composez le **1 855 531-0778**.

Pro Bono Ontario dispose d'une ligne d'assistance téléphonique qui vous permet d'obtenir 30 minutes de conseils juridique gratuits. Visitez probonoontario.org/hotline ou composez le **1 855 255-7256**.

Le **Centre d'information juridique de l'Ontario** propose un entretien gratuit de 30 minutes avec un avocat, par vidéo ou par téléphone. Les renseignements juridiques qu'il fournit ne sont pas des conseils juridiques. Visitez le centrefinforjuridique.ca ou composez le **1 844 343-7462**.

Ces renseignements sont d'ordre général pour les résidents de l'Ontario, au Canada. Il ne s'agit pas de conseils juridiques.

This publication is also available in English.

Vous pourriez avoir droit à des services en français du gouvernement et des fournisseurs désignés. Visitez justicepasapas.ca/droits-linguistiques-francophones.

Publication :

CLEO (Community Legal Education Ontario/Éducation juridique communautaire Ontario)

Financement :

Aide juridique Ontario

Ministère de la Justice du Canada

CLEO offre d'autres publications gratuites traitant de l'emploi et du travail, ainsi que des publications se rapportant à d'autres domaines du droit. Pour obtenir de plus amples renseignements sur vos droits en tant que travailleur ou travailleuse, visitez justicepasapas.ca/assurance-emploi.

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 retirées de la circulation.

Pour obtenir 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 le **416 408-4420**.