

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

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

**La Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario vous garantit certains droits.**

**Renseignez-vous sur ces droits.**

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

CLEO offre des publications gratuites sur d'autres sujets, notamment les droits des travailleurs sous le régime de la LNE ainsi que les congés et prestations de l'assurance-emploi (AE). À la page 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 ?

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

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

Certaines industries, comme les services bancaires, le transport aérien, le camionnage et la radiodiffusion, sont régies par le gouvernement fédéral. Les travailleurs de ces industries sont régis par le Code canadien du travail. Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec le Programme du travail du gouvernement fédéral, au **1-800-641-4049**.

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

- les étudiants qui exécutent un travail dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par un conseil scolaire, un collège ou une université,
- les bénéficiaires d'aide sociale qui effectuent une activité de participation communautaire (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'immigrant(e) n'entre pas en jeu. Pour être régi par la LNE, il n'est pas nécessaire d'être citoyen(ne) canadien(ne), résident(e) permanent(e) ou titulaire d'un permis de travail.

Si vous n'êtes pas certain(e) d'être régi(e) par la LNE, allez aux pages 18 et 19 pour savoir où obtenir de l'information et de l'aide.

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

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

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

avez fait ne constitue pas nécessairement de l'inconduite. Si vous croyez que votre employeur a eu tort de vous congédier sans préavis, consultez une personne qualifiée en droit.

Vous pouvez être mis(e) à pied sans préavis si la mise à pied est temporaire. La loi prévoit que, dans la plupart des cas, la mise à pied est temporaire si elle dure 13 semaines ou moins. Mais la loi n'est pas très claire sur ce qui constitue ou non une mise à pied temporaire. Si vous êtes mis(e) à pied, consultez une personne qualifiée en droit. Demandez si votre mise à pied est temporaire ou permanente.

Si vous êtes congédié(e) ou mis(e) à pied sans préavis et que votre employeur refuse de vous payer pour le délai de préavis ou que vous estimez que vous devriez être payé(e) pour un plus long délai de préavis, consultez une personne qualifiée en droit.

L'indemnité de licenciement et l'« indemnité de cessation d'emploi » sont deux choses différentes. Pour des renseignements sur l'indemnité de cessation d'emploi, allez aux pages 7 et 8.

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

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

## À combien de temps de préavis ai-je droit ?

Votre délai de préavis ou votre indemnité de licenciement dépend de la durée de votre emploi chez l'employeur concerné.

### Délais de préavis sous le régime de la LNE :

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

Si un employeur congédie 50 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines, il se peut que les délais de préavis minimaux soient différents. Si c'est votre cas, consultez une personne qualifiée en droit.

### **Délais de préavis fixés par les tribunaux :**

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

Il vous serait peut-être utile de consulter une personne qualifiée en droit pour savoir quel préavis votre employeur aurait dû vous donner et si vous devez déposer une réclamation au ministère du Travail ou intenter une action à votre employeur.

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

L'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de licenciement sont deux choses différentes. L'indemnité de cessation d'emploi est un paiement additionnel que certaines personnes obtiennent lorsqu'elles perdent leur emploi. Vous 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, en raison de mesures de compression.

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

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

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

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

Votre salaire comprend tout montant qui vous est dû par suite de votre congédiement ou mise à pied. Toutefois, 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 ce cas, les paiements doivent être effectués dans un délai de 3 ans. Si votre employeur omet de faire un des versements échelonnés, le solde de l'indemnité de cessation d'emploi est dû immédiatement.

En matière d'impôt sur le revenu, les retenues à la source dépendent, quant à leur taux, du montant versé. Par conséquent, il se pourrait que vos retenues à la source soient plus élevées que celles de vos chèques de paye réguliers.

## **Quels documents mon employeur doit-il me remettre lorsque je quitte un emploi ?**

Votre employeur doit vous remettre une formule appelée Relevé d'emploi (RE) dans les 5 jours qui suivent votre dernier jour de travail. Ce relevé est aussi appelé « fiche de cessation d'emploi ». Si votre employeur ne vous remet pas votre RE, allez de l'avant et faites une demande de prestations d'assurance-emploi. Si vous ne demandez pas de prestations d'assurance-emploi dans les 4 semaines qui suivent votre dernier jour de travail, vous risquez de recevoir moins de versements de prestations d'assurance-emploi.

Si vous avez des difficultés à remplir votre demande de prestations d'assurance-emploi ou à obtenir votre

RE, communiquez avec un centre Service Canada ou une clinique juridique communautaire. Pour trouver le centre Service Canada de votre région, composez le **1-800-622-6232**. Vous pouvez également visiter le site web de Service Canada à l'adresse suivante : **<www.servicecanada.gc.ca>**.

Pour plus de renseignements sur la façon de trouver votre clinique juridique communautaire, allez aux pages 18 et 19.

## **Si je suis congédié(e) ou que je quitte mon emploi, suis-je toujours admissible aux prestations d'assurance-emploi ?**

Cela dépend de la raison pour laquelle vous quittez votre emploi ou êtes congédié(e). Si les prestations d'assurance-emploi vous sont refusées, vous pouvez faire appel de cette décision. Pour savoir comment consulter une personne qualifiée en droit et obtenir des renseignements, allez aux pages 18 et 19.

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

Non. La grossesse n'est pas un motif de congédiement.

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

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

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

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

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

- prendre le congé de maternité ou le congé parental auquel vous avez droit et recommencer à travailler à la fin de votre congé,
- vous informer de 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.

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

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

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

## **Quels sont mes droits si je suis membre d'un syndicat ?**

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

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

une organisation de travailleurs qui négocie avec un employeur pour établir des conditions d'emploi, par exemple, les salaires. Ce processus s'appelle la négociation collective. Pour obtenir plus de renseignements sur les syndicats et l'organisation syndicale, communiquez avec le Congrès du Travail du Canada. Si vous vous trouvez en Ontario, ailleurs que dans la région de Toronto, composez le **1-800-387-3500**; et si vous vous trouvez dans la région de Toronto, composez le **416-441-3710**.

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

Dans certaines situations, l'employé peut faire appliquer ses droits de travailleur en présentant une réclamation contre son employeur. Il se peut que tel soit votre cas. Le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous verser 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 arrive, par exemple,

si votre employeur a enfreint la loi et vous a pénalisé(e) parce que vous exercez les droits que vous reconnaît la loi.

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

En règle générale, une réclamation de 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.

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

Dans certaines situations, vous avez jusqu'à 2 ans pour déposer une réclamation si votre réclamation ne porte pas sur un salaire impayé. Par exemple, vous avez jusqu'à 2 ans pour présenter

une réclamation contre votre employeur s'il vous a pénalisé(e) ou s'il a menacé de vous pénaliser pour avoir exercé vos droits reconnus par la loi. Pour des exemples d'exercice de vos droits reconnus par la loi, allez aux pages 12 et 13.

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

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

Dans la plupart des cas, le montant maximal que le ministère du Travail peut ordonner à votre employeur de vous payer est de 10 000 \$. Mais il se peut que votre affaire appartienne à une autre catégorie. Ainsi, dans le cas où le Ministère peut forcer l'employeur à vous redonner votre emploi et à vous indemniser pour

vos pertes, le Ministère peut notamment condamner l'employeur à vous verser plus de 10 000 \$. Tel est le cas, par exemple, si votre réclamation met en jeu votre droit à un congé de maternité ou à un congé parental.

## Comment faire une réclamation

Remplissez et déposez le formulaire « Demande de réclamation en vertu de la Loi sur les normes du travail » du ministère du Travail. Pour obtenir le formulaire, adressez-vous à un centre ServiceOntario, ou visitez le site web du ministère du Travail à l'adresse suivante :  [<www.labour.gov.on.ca/french/es/claim>](http://www.labour.gov.on.ca/french/es/claim).

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

Ministère du Travail,  
Centre provincial des demandes  
d'indemnités  
70, Foster Drive, bureau 480  
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 l'adresse suivante : **<www.serviceontario.ca>**. Ou joignez ServiceOntario par téléphone :

|                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Région de Toronto                 | <b>416-326-1234</b>   |
| À l'extérieur de Toronto          | <b>1-800-267-8097</b> |
| ATS, dans la région<br>de Toronto | <b>416-325-3408</b>   |
| ATS, à l'extérieur<br>de Toronto  | <b>1-800-268-7095</b> |

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

Pour de l'aide et des renseignements, communiquez avec la clinique juridique communautaire le plus près de chez vous ou avec le Centre d'information sur les normes d'emploi. Vous trouverez la

clinique juridique communautaire la plus proche en consultant la rubrique « Aide juridique » (*Legal Aid*) ou « Avocats » (*Lawyers*) de votre bottin téléphonique.

Vous pouvez aussi visiter le site web d'Aide juridique Ontario à l'adresse suivante : <[www.legalaid.on.ca](http://www.legalaid.on.ca)>. Ou joignez les bureaux d'Aide juridique Ontario par téléphone :

|                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Région de Toronto                 | <b>416-979-1446</b>   |
| À l'extérieur de Toronto          | <b>1-800-668-8258</b> |
| ATS, dans la région<br>de Toronto | <b>416-598-8867</b>   |
| ATS, à l'extérieur<br>de Toronto  | <b>1-866-641-8867</b> |

Pour joindre le Centre d'information sur les normes d'emploi, composez l'un ou l'autre des numéros suivants :

|                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| Région de Toronto        | <b>416-326-7160</b>   |
| À l'extérieur de Toronto | <b>1-800-531-5551</b> |
| ATS                      | <b>1-866-567-8893</b> |

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

**Rédaction :**

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

**Mise en forme, production et traduction :**

CLEO

**Financement :**

Aide juridique Ontario et le ministère de la Justice  
du Canada

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

Nous révisons nos publications régulièrement  
pour tenir compte des changements apportés  
à la loi. Consultez notre Liste des publications  
périmées pour savoir quelles publications ne sont  
plus à jour et devraient être jetées. Pour obtenir  
une copie à jour de notre bon de commande  
ou de notre Liste des publications périmées,  
visitez notre site web au <[www.cleo.on.ca](http://www.cleo.on.ca)> ou  
téléphonez-nous au **416-408-4420, poste 33.**



Mars 2007

*Have you been fired or laid off? - French*