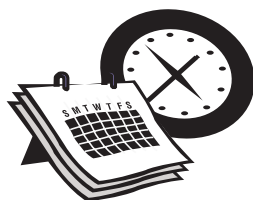


# Vos droits au travail

**Ce que vous devriez savoir sur :**

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



La présente publication vous informe des droits que vous garantit 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 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. De plus, 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 s'applique pas dans leur cas. Si tel est le point de vue de votre employeur, faites-vous conseiller sur vos droits. Vous pourriez bénéficier des droits de la LNE même si vous avez signé un document déclarant 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, communiquez avec le Programme du travail du gouvernement fédéral, Région de l'Ontario, au **1-800-463-2493**.

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 de l'aide sociale qui participent à 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.

Si vous vous demandez si vous êtes régi(e) par la LNE, rendez-vous à la page 31. 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 milieux de travail, l'employeur peut exiger que ses employés travaillent 8 heures par jour. Si la journée normale de travail de votre employeur est de plus de 8 heures, vous pourriez être tenu(e) au nombre d'heures de cette journée de travail. Toutefois, 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, les heures de travail qui précèdent ne vous sont peut-être pas applicables.

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



Oui. Et vous avez le droit de refuser, *sauf si* :

- **vous avez accepté, par écrit, de travailler pendant un plus grand nombre d'heures; et**
- dans le cas où on vous a demandé de travailler pendant 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.** Dans certains cas, si l'employeur a déposé sa demande d'autorisation depuis au-delà de 30 jours, l'employeur peut demander à ses employés de travailler plus de 48 heures par semaine avant d'avoir reçu l'approbation définitive du Ministère à cette fin.

Avant de vous demander d'accepter, par écrit, de travailler pendant un plus grand nombre d'heures, l'employeur doit vous remettre une copie du feuillet d'information 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 que le ministère du Travail a approuvé. Le nombre d'heures approuvé pourrait être inférieur à celui que vous avez accepté.

## Mon employeur est-il tenu de m'accorder des fins de semaine de congé ?



Non. Votre employeur doit vous accorder un jour de congé tous les 7 jours de travail, ou 2 jours de congé consécutifs toutes les 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 ?



Le salaire minimum a augmenté le 1<sup>er</sup> février 2005. Dans la plupart des emplois, l'employé doit recevoir au moins de 7,45 \$ l'heure.

Si vous travaillez comme serveur ou serveuse dans un débit d'alcool, on doit vous payer au moins 6,50 \$ l'heure.

Si vous êtes un travailleur ou une travailleuse à domicile, on doit vous payer au moins 8,20 \$ l'heure. Voici quelques exemples de travaux à domicile : coudre des vêtements; remplir des enveloppes; 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, votre employeur doit vous verser au moins 6,95 \$ l'heure.

Le gouvernement a indiqué qu'il y aurait une nouvelle augmentation du salaire minimum le 1<sup>er</sup> février 2006.

## 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 subséquentes à votre 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 8,00 \$ l'heure, le taux de vos heures supplémentaires est de 12,00 \$ l'heure.

Il est possible d'exclure l'application des règles sur les heures supplémentaires. Pour que ces règles ne vous soient pas applicables, il faut que vous ayez accepté, par écrit, d'être assujetti(e) à des règles différentes, et il faut que le ministère du Travail ait approuvé des heures de travail plus longues dans le cas de votre employeur.

## Ainsi, mon employeur pourrait me demander d'accepter des règles différentes concernant les heures supplémentaires. De quelles règles s'agit-il ?



Votre employeur peut vous demander de signer une entente modifiant la rémunération de vos heures supplémentaires. Si vous n'êtes pas d'accord avec une entente qui vous est proposée et qui modifie vos droits, vous avez le droit de refuser de la signer. Une entente écrite peut changer la façon dont vous êtes rémunéré(e) pour vos heures supplémentaires.

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

**Si vous y consentez par écrit, vos heures supplémentaires peuvent « faire l'objet d'un calcul de moyenne ».** Au lieu d'être calculées à la semaine, vos heures supplémentaires peuvent être établies selon un calcul de moyenne, en fonction d'une plus longue période. Dans ce cas, la rémunération des heures supplémentaires se fonde sur la moyenne des heures donnant lieu à une rémunération pour heures supplémentaires, plutôt que sur les 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. Ils se fondent sur une semaine normale de travail établie à 35 heures. Rappelez-vous que, pour la majorité des emplois, les heures de travail sont considérées comme des heures supplémentaires après 44 heures de travail.

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

### **Si vous n'avez pas signé d'entente de calcul de moyenne :**

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

### **Si vous avez signé une entente de calcul 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.

$$180 \text{ heures} \div 4 \text{ semaines} = 45 \text{ heures}$$

Ensuite, soustrayez du résultat les 44 heures que vous devez travailler chaque semaine avant d'accumuler des heures supplémentaires.

$$45 \text{ heures} - 44 \text{ heures} = 1 \text{ heure}$$

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 dans la période de 4 semaines.

$$1 \text{ heure} \times 4 \text{ semaines} = 4 \text{ heures}$$

Une fois le calcul de moyenne pratiqué, les heures en sus des 44 heures au cours des 4 semaines ne sont pas toutes considérées comme des heures supplémentaires. Dans le présent exemple, si vous *avez signé* une entente prévoyant le calcul de la moyenne de vos heures supplémentaires sur une période de 4 semaines, le nombre total de vos heures supplémentaires sera seulement de 4, au lieu de 22.

## 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 ou de travailleuse. Par exemple, vous n'êtes pas obligé(e) d'accepter une augmentation de vos heures de travail; d'obtenir un congé payé au lieu de la rémunération applicable aux heures supplémentaires; ni d'établir vos heures supplémentaires en fonction d'un « calcul de moyenne » portant sur 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 savoir où obtenir des renseignements sur le dépôt d'une réclamation, rendez-vous à la page 27. Si vous avez besoin de plus de renseignements ou que vous avez besoin d'aide, rendez-vous à la page 31.

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

Cela 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 cet effet 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 n'y consente.

L'entente sur un calcul de moyenne doit comporter une date d'expiration. Une telle date ne peut dépasser les 2 ans qui suivent sa conclusion. À la fin de la période d'application 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 à toutes les 5 heures. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer l'employé pour les pauses.

Vous pouvez vous entendre avec votre employeur pour prendre 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 les jours fériés ?**

Les jours fériés, par exemple le jour de Noël, la plupart des employés ont droit à un congé rémunéré. À cet égard, il n'importe pas si vous travaillez à temps plein ou à temps partiel; si vous travaillez pour l'employeur depuis longtemps ou depuis peu; ou si le jour férié tombe un jour où vous avez l'habitude de travailler. Si vous avez droit à des jours fériés rémunérés, vous devez être à l'ouvrage lors de la journée normale de travail précédant et suivant le jour férié, sauf si vous avez un « motif raisonnable » de ne pas travailler. La maladie ou des blessures sont au nombre des situations qui offrent un motif raisonnable d'absence. Il vous

appartient de démontrer qu'un motif raisonnable vous a empêché 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 :

- soit recevoir le salaire du jour férié *plus* le salaire majoré, lequel est une fois et demie le salaire normal;
- soit recevoir votre salaire normal et obtenir une autre journée de congé, pour laquelle vous recevrez une rémunération de jour férié. Vous devez prendre cette 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 pour vous, qui précédait ou qui suivait

le jour férié, et que vous n'aviez pas un motif raisonnable de ne pas travailler au moment de votre absence, vous avez seulement le 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 vous accorder le salaire majoré et vous accorder une autre journée de congé. Par exemple, si vous travaillez dans un restaurant ou un hôpital, vous pourriez devoir travailler durant un jour férié.

## Qu'en est-il des vacances ?



La plupart des gens acquièrent le droit à au moins 2 semaines de vacances après avoir travaillé 12 mois pour un même employeur. Vous devez avoir la possibilité de prendre ces vacances dans les 10 mois de leur acquisition.

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

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

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

**Exemple:**

Lola commence à travailler pour la Compagnie X le 1<sup>er</sup> mars 2004. En ce qui concerne Lola, la Compagnie X a fixé au 1<sup>er</sup> juin, pour chaque année, le début de la période de 12 mois permettant l'acquisition de deux semaines de vacances.

Du 1<sup>er</sup> mars 2004 au 30 mai 2004, une période de 3 mois, Lola acquiert une demie semaine de vacances (2 jours et demi, si elle a travaillé 5 jours par semaine). La Compagnie X doit permettre à Lola de prendre ces vacances au cours des 10 mois de leur acquisition, c'est-à-dire, entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 31 mars 2005.

Lola acquerra 2 autres semaines de vacances durant la période de 12 mois commençant le 1<sup>er</sup> juin 2004 et prenant fin le 30 mai 2005. La Compagnie X doit permettre à Lola de prendre les 2 autres semaines de vacances au cours des 10 mois de leur acquisition, c'est-à-dire, entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 mars 2006.

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.

De façon générale, 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. Dans un tel cas, vous devez le demander par écrit et obtenir l'autorisation de votre employeur.

Mais si vous acquérez des vacances avant le début de votre période de 12 mois d'acquisition de vacances, vous devez les prendre au cours des 10 mois qui suivent la date à laquelle vous les avez acquises, même si vous avez moins d'une semaine de vacances.

**Exemple:**

Lola a acquis 2 jours et demi de vacances avant le 1<sup>er</sup> juin 2004. Elle doit les prendre au cours des 10 mois qui suivent leur acquisition, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 31 mars 2005.

## Comment se calculent les indemnités de vacances ?



Vous pouvez prendre des vacances payées ou des congés non payés alors que vous avez déjà reçu vos indemnités de vacances.

Les indemnités de vacances doivent être au moins égales à 4 % du salaire total de 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 spéciaux. Pour des urgences ou des problèmes de maladie, vous pouvez prendre jusqu'à 10 jours de congé par année. Les urgences ou les

maladies visées peuvent vous concerner vous-même ou concerner un membre de votre famille. Le conjoint de fait ou le partenaire de même sexe est considéré comme un membre de la famille.

Sous le régime de la LNE, la rémunération de l'employé n'est pas obligatoire dans le cas d'un congé spécial. Et si vous prenez un congé spécial 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 spécial, vous devez en informer votre employeur sans délai. Votre employeur peut vous demander de lui fournir une preuve de la situation urgente. Par exemple, il peut vous demander une lettre du médecin.

## **Que faire si un membre de ma famille est gravement malade ou est mourant ?**

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. Vous pouvez prendre un tel congé pour offrir des soins ou du soutien aux membres suivants de votre famille :

- votre conjoint (notamment votre conjoint de fait ou partenaire de même sexe);
- votre père ou votre mère, votre père ou votre mère par alliance, ou le père ou la mère de votre famille d'accueil;
- votre enfant, votre enfant par alliance ou un enfant placé en famille d'accueil chez vous;
- un enfant ou un enfant par alliance de votre conjoint ou un enfant placé en famille d'accueil chez votre conjoint.

Pour être admissible au congé, vous devez avoir un certificat de médecin attestant qu'un membre de votre famille est gravement malade et qu'il y a un risque important que cette personne meure au cours des prochaines 26 semaines. Si vous êtes régi(e) par la LNE, vous avez le droit de prendre ce congé que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, régulier (régulière)

ou à contrat. Si vous vous demandez si vous êtes régi(e) par la LNE, vous trouverez plus de renseignements sur la question aux pages 1 et 2 de la présente publication.

Aussitôt que vous savez qu'il vous faut 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 un certificat de médecin, vous n'avez pas droit à un congé familial pour raison médicale.

Il se peut que plus d'une personne soit admissible à un congé pour prendre soin d'un même membre de la famille. Dans un tel cas, ces personnes doivent 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, un autre membre de la famille, votre soeur par exemple, pourra 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 3 semaines en octobre et 3 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 le membre de la famille décède;
- le dernier jour de la semaine durant laquelle la période de 26 semaines prend fin.

## **Puis-je prendre un autre congé si le membre de la famille 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 la personne pourrait décéder durant les 26 prochaines semaines, vous pourriez prendre un autre congé familial pour raison médicale. Un tel congé pourra, lui aussi, durer jusqu'à 8 semaines.

## Puis-je recevoir des prestations de l'Assurance-emploi (l'A-E) 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'A-E. 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 de ressources humaines du Canada (CRHC) ou une clinique juridique communautaire.

Pour savoir où se situe le CRHC le plus près de chez vous, consultez les pages du gouvernement de votre annuaire ou le site web de l'A-E. Rendez-vous au site web de Ressources humaines et du développement des compétences, au <[www.hrsdc.gc.ca/fr/accueil.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fr/accueil.shtml)> et cliquez sur « Prestations financières », sur « Services près de chez vous », sur « Ontario » et sur « Bureaux locaux ».

Pour savoir comment trouver votre clinique juridique communautaire, rendez-vous à la page 31.

## **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. Vous pouvez aussi vous renseigner auprès de 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 des employeurs pour établir des conditions d'emploi, notamment les salaires. Ce processus s'appelle « négociation collective ». Pour obtenir plus de renseignements sur les syndicats et l'organisation syndicale, communiquez avec le Congrès du Travail du Canada, Région de l'Ontario,

au **1-800-387-3500**; et si vous vous trouvez dans la région de Toronto, composez le **416-441-3710**.

## **Les droits qui me sont reconnus à titre de travailleur ou de travailleuse : comment les faire appliquer ?**

Dans certaines situations, l'employé peut faire appliquer ses droits de travailleur en présentant une réclamation contre son employeur. Pour utiliser ce moyen, communiquez avec le ministère du Travail. Le Ministère 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 si votre employeur a enfreint la loi et vous a pénalisé(e) parce que vous exercez vos droits légaux.

Dans certaines situations, une action peut être intentée contre l'employeur. Si vous prenez une telle mesure, vous

perdez, pour l'atteinte à vos droits visée par l'action, votre recours auprès du ministère du Travail. Aucune réclamation ne peut être déposée par vous au Ministère concernant cette atteinte.

En général, 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 due.

Si votre réclamation ne porte pas sur un 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 a menacé de vous pénaliser pour avoir fait appliquer vos droits légaux.

Différentes mesures peuvent être prises pour exercer les droits que vous reconnaît la LNE. En voici quelques-unes :

- 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 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 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 excédant 10 000 \$. Il en est ainsi si votre réclamation met en jeu votre droit à un congé de maternité ou à un congé parental.

## Où puis-je obtenir de l'aide et d'autres renseignements ?



Pour trouver le bureau du ministère du Travail le plus près de chez vous, visitez le site web du Ministère, au <[www.labour.gov.on.ca](http://www.labour.gov.on.ca)>, ou téléphonez à un Centre d'information sur les normes d'emploi. Composez le **416-326-7160** si vous résidez dans la région de Toronto, ou le **1-800-531-5551** si vous habitez ailleurs en Ontario.

Vous pouvez également demander de l'aide ou des renseignements à votre clinique juridique communautaire. La clinique juridique communautaire la plus près de chez vous se retrouve habituellement à la rubrique « Aide juridique » (*Legal Aid*) ou « Avocats » (*Lawyers*) dans votre annuaire.

Vous pouvez aussi communiquer avec Aide juridique Ontario, soit en visitant son site web, à <[www.legalaid.on.ca](http://www.legalaid.on.ca)>, soit en téléphonant au **1-800-668-8258**, ou au **416-979-1446** si vous résidez dans la région de Toronto.

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 :**

Community Legal Education Ontario (CLEO), en collaboration avec le Groupe de travail sur les normes d'emploi

**Mise en forme et production :**

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 au <[www.cleo.on.ca](http://www.cleo.on.ca)> ou composez le **416-408-4420, poste 33**.