

Vos droits au travail

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) établit les normes minimales à respecter en matière de droits du travail, notamment le salaire, les heures de travail et les périodes de repos. La plupart des lieux de travail en Ontario doivent observer cette loi. Et vos droits sont les mêmes que vous travailliez à temps plein ou à temps partiel.

Les normes d'emploi

Une jeune travailleuse ou un jeune travailleur est un employé de moins de 25 ans. Dans la plupart des cas, les jeunes travailleurs ont les mêmes droits conférés par la LNE que d'autres employés. Pour obtenir plus de renseignements sur les droits indiqués ci-dessous, consulter :

Ontario.ca/jeunesttravailleurs ou Ontario.ca/guidelNE.

Jour de paie

Vous devriez avoir une période de paie normale et un jour de paie normal durant cette période. Vous devriez aussi recevoir un relevé de salaire (talon de chèque de paie) sur lequel sont indiqués : votre salaire brut, votre salaire net (c'est le salaire brut moins les retenues), votre période de paie et votre taux de salaire, s'il y a lieu. Les retenues (p. ex., pour l'assurance-emploi, l'impôt et le Régime de pensions du Canada), s'il y en a, doivent y être notées.

Salaire minimum

La plupart des employés ont le droit de recevoir au moins le salaire minimum. Cependant, des taux de salaire minimum différents s'appliquent aux étudiants, aux travailleurs à domicile, aux guides de chasse et de pêche, et aux guides d'aventure. La **règle des trois heures** est lorsque vous travaillez habituellement plus de trois heures par jour et que votre employeur vous demande de travailler moins longtemps. Votre employeur doit alors vous payer un minimum de trois heures de travail au taux de salaire normal, même si vous travaillez moins de trois heures, sauf quelques exceptions.

Pourboires ou autres gratifications

Les employeurs ne peuvent pas retenir les pourboires ou autres gratifications des employés ni y opérer une retenue pour couvrir notamment les boissons et aliments renversés, les bris, les pertes ou les dommages. Ils peuvent toutefois faire des retenues sur les pourboires ou autres gratifications si une loi ou une ordonnance d'un tribunal les y autorise ou si le montant est réparti entre les autres employés, une pratique appelée « mise en commun des pourboires ».

Heures de travail, périodes de repos et pauses-repas

Vous ne pouvez pas travailler et on ne peut pas vous demander de travailler plus qu'un certain nombre d'heures. Vous avez également droit à des pauses-repas, ainsi qu'à un certain nombre d'heures de repos.

Pour la plupart des emplois, les **heures supplémentaires** commencent à compter au-delà de 44 heures de travail. Elles sont rémunérées, au minimum, à votre taux de salaire normal majoré de 50 % (temps et demi).

Jours fériés

Il y a neuf jours fériés en Ontario. En général, vous avez droit à un jour de congé payé ces jours-là. Ce droit est en vigueur dès que vous commencez un emploi. Essayez notre Calculateur du salaire pour jour férié à

Ontario.ca/outilsLNE.

Si vous perdez votre emploi

Après avoir été au service d'un employeur continuellement durant trois mois, la plupart des employés doivent recevoir un préavis écrit ou une indemnité de licenciement (ou les deux) lorsque leur employeur met fin à leur emploi. La période de préavis est déterminée d'après la durée du service chez l'employeur. Essayez notre Outil libre-service relatif aux normes d'emploi à Ontario.ca/outilsLNE.

Votre employeur n'a pas à vous donner la raison pour laquelle il met fin à votre emploi, mais il ne peut pas vous licencier pour les raisons suivantes :

- parce que vous avez voulu connaître vos droits garantis par la *Loi sur les normes d'emploi* (il s'agit de repréailles);
- parce que vous avez refusé de travailler au-delà du nombre maximum d'heures de travail par jour ou par semaine.

Les 10 normes d'emploi les plus importantes

- 1. Il faut que ce soit mis par écrit.** Vous avez droit à un jour de paie normal et à un relevé de salaire qui est clair. N'oubliez pas de noter par écrit les heures que vous avez travaillées.
- 2. Uniformes et autres frais pour les employés.** Un employeur pourrait vous engager à condition que vous payiez de votre poche votre uniforme de travail ou d'autres articles. Notez toutefois qu'il ne peut pas retenir une somme de votre paie, à moins que vous y ayez accepté par écrit. Avant d'accepter un emploi, demandez à votre employeur s'il a des exigences particulières.
- 3. Retenues non autorisées.** Si un client quitte l'établissement où vous travaillez sans payer ou si votre erreur entraîne des frais pour votre employeur, cette somme ne peut être retenue ni sur votre salaire ni sur vos pourboires ou autres gratifications.
- 4. Affiche sur les normes d'emploi.** Votre employeur doit vous remettre un exemplaire de la version la plus récente de l'affiche sur les normes d'emploi dans les 30 jours suivant votre embauche. L'a-t-il fait?
- 5. Qu'est-ce que le temps de travail?** Le temps consacré à la formation requise par votre employeur ou par la loi compte pour du temps de travail. Si vous devez transporter des choses de votre lieu de travail à un autre lieu de travail, cela est aussi compris dans le temps de travail. Essayez notre Outil libre-service relatif aux normes d'emploi à Ontario.ca/outilsLNE.
- 6. Peut-on m'obliger à travailler un jour férié?** Si vous travaillez dans un hôtel, un motel, une station touristique, un restaurant, une taverne, un hôpital ou un établissement à fonctionnement ininterrompu, vous pourriez avoir à travailler un jour férié.
- 7. Il y a parfois des exceptions.** Certains emplois ont des normes d'emploi particulières ou des exceptions. Essayez notre Guide des règles spéciales et des exemptions à Ontario.ca/outilsLNE.
- 8. Quelle est mon indemnité de vacances?** Les employés qui ont moins de cinq ans d'emploi, l'indemnité de vacances doit représenter au moins quatre pour cent de votre salaire brut (sans l'indemnité de vacances elle-même) gagné pendant l'année de référence de 12 mois ou, s'il y a lieu, pendant une période de moins de 12 mois (période tampon). Les employés ayant plus de cinq années d'emploi reçoivent au moins six pour cent du salaire brut gagné au cours de la période de référence de 12 mois ou, s'il y a lieu, d'une période de moins de 12 mois (période tampon). Lorsque l'emploi prend fin, les vacances non payées sont dues à l'employé.
- 9. Êtes-vous un travailleur ou un travailleur temporaire, un stagiaire ou un apprenti?** Si vous travaillez une pour une agence de placement temporaire, vous avez, en règle générale, les mêmes droits que ceux qui sont garantis aux autres employés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Cela comprend les jours fériés rémunérés et le préavis de licenciement. Dans certains cas, vous pourriez avoir des droits supplémentaires si vous travaillez pour une agence de placement temporaire. Une personne appelée un stagiaire ou un apprenti qui reçoit une formation d'un employeur ou qui reçoit une formation pour des compétences qui sont utilisées par les employés de l'employeur sera, en général, considérée comme un employé, sauf quelques exceptions. Une exception possible s'applique aux programmes des collèges et des universités. La LNE ne s'applique pas si vous travaillez dans le cadre d'un programme de placement approuvé par une université ou par un collège d'arts appliqués et de technologie.
- 10. Appelez-nous si vous avez besoin de nous.** Centre d'information sur les normes d'emploi du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

416-326-7160 (région du grand Toronto)

1-800-531-5551 (sans frais partout au Canada)

1-866-567-8893 (ATS pour personnes malentendantes)

Des renseignements sont offerts en diverses langues.

Signes que vos droits au travail ne sont peut-être pas respectés

- Vous n'êtes pas payé au jour prévu
- Vous ne recevez pas de relevés de salaire
- Vous n'êtes pas rémunéré pour les toutes les heures de travail ou les heures supplémentaires
- Vous n'avez pas de pauses-repas
- Vous n'avez pas reçu une indemnité de vacances
- Une somme a été retenue de votre paie sans que vous sachiez pourquoi

Assurance-emploi

L'assurance-emploi offre un soutien financier temporaire aux personnes admissibles. L'assurance-emploi est gérée par le gouvernement fédéral.

Appel sans frais : 1-800-206-7218
ATS : 1-800-529-3742

Avis de non-responsabilité : La présente ressource a été élaborée pour aider les employés et les employeurs à comprendre certains des droits et obligations minimaux institués par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et les règlements connexes. Elle ne constitue pas un avis juridique. Elle ne vise pas à remplacer la LNE ou les règlements connexes et il est recommandé de toujours se référer à la version officielle des dispositions législatives. Bien que nous nous efforcions de veiller à ce que les renseignements figurant dans la présente ressource soient les plus actuels et les plus exacts possible, des erreurs s'y glissent parfois. La LNE prévoit uniquement des normes minimales. Certains employés sont susceptibles de jouir de meilleurs droits aux termes d'un contrat de travail, d'une convention collective, de la common law ou d'autres dispositions législatives. Les employeurs et les employés pourraient juger utile d'obtenir un avis juridique.