

Ce que doivent savoir les entreprises

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) énonce les droits et responsabilités des employés et des employeurs en Ontario, notamment en ce qui concerne le taux de salaire, les heures de travail, les heures supplémentaires, les vacances, les jours fériés et les congés. La LNE s'applique à la plupart des employés et des employeurs en Ontario. Chaque province canadienne et la plupart des pays industrialisés ont des lois semblables qui protègent les employés.

Principales normes d'emploi à connaître

Affiche sur les normes d'emploi

L'affiche sur les normes d'emploi donne une description des principaux droits et exigences que prévoit la LNE et fournit les liens vers ceux-ci. Les employeurs sont tenus de fournir un exemplaire de l'affiche à chaque employé dans les 30 jours suivant son embauche. Celle-ci est offerte gratuitement dans diverses langues. [Ontario.ca/afficheLNE](https://ontario.ca/afficheLNE)

Heures de travail

Des limites hebdomadaires et quotidiennes ont été établies concernant le nombre d'heures de travail qu'un employé peut effectuer. L'employé peut accepter de travailler un plus grand nombre d'heures pour répondre aux besoins de l'entreprise, mais uniquement s'il existe une entente électronique ou écrite entre l'employeur et l'employé.

[Ontario.ca/heuresdetravail](https://ontario.ca/heuresdetravail)

Tenue des dossiers

Les employeurs doivent tenir des dossiers écrits sur chaque employé pendant une certaine période. Les dossiers peuvent être tenus par l'employeur ou par une personne autorisée à les tenir au nom de l'employeur (par exemple, un comptable ou une société s'occupant de la paie). Ces dossiers doivent être facilement accessibles par un agent des normes d'emploi du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences puisse les examiner. [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE)

Préavis et indemnité de licenciement

En général, un employé qui est licencié a droit à un préavis écrit de licenciement, à une indemnité de licenciement tenant lieu de préavis ou à un préavis accompagné d'une indemnité. Le délai de préavis ou le montant de l'indemnité dépend de la durée d'emploi et du nombre d'employés qui sont licenciés au cours d'une période de quatre semaines.

[Ontario.ca/outilsLNE](https://ontario.ca/outilsLNE)

Jours fériés

Il y a neuf jours fériés par année en Ontario. La majorité des employés ont droit à un congé payé ces jours-là. Faites l'essai de notre Outil libre-service relatif aux normes d'emploi afin de déterminer le salaire pour jour férié de vos employés : [Ontario.ca/outilsLNE](https://ontario.ca/outilsLNE).

Salaire minimum

La plupart des employés ont le droit de recevoir au moins le salaire minimum. Le salaire minimum général s'applique à la plupart des employés. Des taux de salaire minimum différents s'appliquent aux étudiants, aux travailleurs à domicile et aux guides de chasse et de pêche et guides d'aventure. [Ontario.ca/salaireminimum](https://ontario.ca/salaireminimum)

Période et indemnité de vacances

La plupart des employés qui travaillent depuis moins de cinq ans accumulent au moins deux semaines de vacances après chaque période d'emploi de 12 mois et ont droit à une indemnité de vacances équivalant à au moins quatre pour cent du salaire total gagné durant cette période de 12 mois. La plupart des employés qui travaillent depuis cinq ans ou plus ont droit à au moins trois semaines de vacances et doivent recevoir une indemnité de vacances d'au moins six pour cent de leur salaire total gagné. [Ontario.ca/vacances](https://ontario.ca/vacances)

Congés

En vertu de la LNE, les employés admissibles ont droit à plusieurs types de congés non payés avec protection de l'emploi. Il est interdit de licencier un employé qui demande ou prend un congé. [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE)

Application des normes d'emploi

Plaintes et enquêtes

Les employés qui estiment que les droits que leur confère la LNE n'ont pas été respectés peuvent déposer une plainte auprès du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences afin qu'une agente ou un agent des normes d'emploi mène une enquête. On offre à l'employeur la possibilité de participer à l'enquête. On peut exiger qu'il fournisse des éléments de preuve, des dossiers ou des renseignements supplémentaires. Si une agente ou un agent des normes d'emploi détermine que les droits d'un employé n'ont pas été respectés, l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour remédier à l'infraction (p. ex. verser à l'employé le montant qu'il lui doit). En outre, l'employeur peut faire l'objet de poursuites.

Représailles

Il est interdit à l'employeur de punir l'employé qui se renseigne sur ses droits en vertu de la LNE ou qui les fait valoir, c. à-d. d'exercer des « représailles ». On a déjà ordonné à des entreprises qui avaient usé de représailles d'indemniser les employés, souvent en leur versant des milliers de dollars.

Inspections

La LNE est appliquée par des agentes et agents des normes d'emploi qui se rendent dans des entreprises un peu partout en Ontario pour sensibiliser les employeurs à leurs obligations et voir à ce que les droits des employés soient protégés. Des visites proactives sont effectuées même si aucun employé n'a déposé de plainte. Les agentes et agents des normes d'emploi vous offriront un soutien à la conformité pour vous aider à corriger les éléments de votre entreprise qui ne sont pas conformes à la LNE. Ils donnent généralement un préavis de leur visite. Ils examineront vos dossiers et s'entretiendront avec vous et vos employés. En cas de problème de non-conformité, ils en discuteront avec vous et, selon la nature du manquement, ils pourront vous donner l'occasion d'y remédier avant de prendre des mesures d'exécution.

Poursuites

Les poursuites font partie de la stratégie de conformité du ministère. Le ministère pourrait tenter des poursuites contre des employeurs qui contreviennent à la LNE. Dans certains cas, les poursuites aboutissent à des amendes ou à des ordonnances judiciaires représentant des dizaines de milliers de dollars ou plus. Si l'employeur est un particulier plutôt qu'une personne morale, il peut également être emprisonné. Par ailleurs, les administrateurs d'une personne morale peuvent être tenus personnellement responsables des violations de leur entreprise et sont aussi passibles d'amendes et de peines d'emprisonnement. À long terme, ces peines coûtent beaucoup plus cher aux entreprises que la conformité. Les noms de certains employeurs et administrateurs qui ont été reconnus coupables sont affichés dans le site Web du ministère.

Avis de non-responsabilité : La présente ressource a été élaborée pour aider les employés et les employeurs à comprendre certains des droits et obligations minimums institués par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et les règlements connexes. Elle ne constitue pas un avis juridique. Elle n'a pas vocation à se substituer à la LNE ou aux 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 fournit uniquement des normes minimums. 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.

Ressources en ligne

Le meilleur endroit où trouver des renseignements sur la LNE est le site Web du ministère :
[Ontario.ca/normesemploi](https://ontario.ca/normesemploi)

Lire Votre Guide de la *Loi sur les normes d'emploi* à
[Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE)

Pour obtenir l'affiche obligatoire sur la LNE et des documents d'information en diverses langues (voir ci-dessous), consulter
[Ontario.ca/droitemploi](https://ontario.ca/droitemploi)

- Anglais
- Arabe
- Chinois (simplifié)
- Chinois (traditionnel)
- Coréen
- Crie de Moose
- Espagnol
- Hindi
- Mohawk
- Ojibwé de l'Est
- Oji-Crie
- Ourdou
- Pendjabi
- Portugais
- Russe
- Tagalog
- Tamoul
- Thai
- Ukrainien
- Vietnamien

Vous avez des questions?

Appelez le Centre d'information sur les normes d'emploi aux numéros suivants :

416 326-7160
région du grand Toronto

1 800 531-5551
sans frais

1 866 567-8893
ATS pour les personnes
malentendantes