

Conformité aux normes d'emploi :

CE QUE LES ENTREPRISES DOIVENT SAVOIR



Comprendre la conformité

Si vous exploitez une entreprise ou gérez des personnes, vous devez connaître la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*.

La LNE fixe les normes minimales applicables aux conditions de travail dans la plupart des lieux de travail de l'Ontario. La connaissance des lois du travail est un outil essentiel pour les entreprises.

Pourquoi une loi sur les normes d'emploi?

La LNE prévoit les obligations de base de l'employeur et les principaux droits des employés concernant notamment les taux de salaire, les heures de travail, les heures supplémentaires, les vacances, les jours fériés et divers congés. Chaque province et la plupart des pays industrialisés ont des lois semblables.

La LNE est appliquée par des agents qui travaillent dans le cadre du Programme des normes d'emploi, qui relève du ministère du Travail. Ils rendent visite aux entreprises partout en Ontario.

Les clés de la conformité

Voici des normes d'emploi clés que vous devez connaître :

- **Affichage de l'affiche « Ce qu'il faut savoir »** – L'affiche *Ce qu'il faut savoir* produite par le ministère du Travail doit être affichée dans la plupart des lieux de travail de l'Ontario. Vous pouvez télécharger cette [affiche](#) à partir du site Web du ministère du Travail et c'est gratuit! L'affiche vous informe, vous et vos employés, sur les normes minimales et vous renvoie au site Web du ministère du Travail et à la LNE elle-même pour en savoir plus.
- Des **exemptions et des règles spéciales** peuvent aussi s'appliquer à votre entreprise. Vous devriez [les examiner](#).

- **Heures de travail** – La LNE limite le nombre d’heures travaillées par les employés chaque jour et chaque semaine. Elle prévoit les façons dont vous et vos employés pouvez convenir d’un nombre d’heures de travail plus élevé pour répondre aux besoins de votre entreprise. (Il faut avoir l’autorisation du ministère du Travail pour fixer un nombre d’heures supérieur à la limite hebdomadaire.) Elle prévoit également des périodes de repos et des règles concernant les heures supplémentaires. Pour en savoir plus, consultez le [chapitre dans le Guide de la Loi de 2000 sur les normes d’emploi](#). Vous pouvez aussi faire [une demande de dépassement des plafonds d’heures de travail](#) (au-delà du nombre maximum par semaine)
- Le **salaire minimum** est le plus bas taux horaire que l’employeur peut payer à l’employé. Le tableau qui suit indique les taux et les dates de leur entrée en vigueur.

Taux du salaire minimum	En vigueur le 31 mars 2009	En vigueur le 31 mars 2010
Taux général	9,50 \$ l’heure	10,25 \$ l’heure
Étudiants	8,90 \$ l’heure	9,60 \$ l’heure

- **Vacances et indemnité de vacances** – La plupart des employés reçoivent au moins deux semaines de vacances après chaque année d’emploi. L’employé a droit à 4 p. 100 ou plus du salaire total qu’il a gagné dans cette période d’un an à titre d’indemnité de vacances.
- **Jours fériés** – L’Ontario a [neuf jours fériés](#) chaque année. Pendant les jours fériés, la plupart des employés ont le droit de prendre congé au salaire pour jour férié. Le ministère du Travail met à la disposition des employeurs un calculateur en ligne pour les aider à calculer le salaire pour jour férié des employés. Vous pouvez en faire l’essai [ici](#).
- **Congés** – Les employés peuvent avoir droit à [quatre congés principaux](#) : le congé de maternité et le congé parental, le congé d’urgence personnelle et le congé familial pour raison médicale. Ces congés donnent droit à la protection de l’emploi, c’est-à-dire que l’employé ne peut pas être licencié pour les avoir demandés ou pris.

- **Préavis et indemnité de licenciement –**

L'employeur doit donner à l'employé qu'il emploie depuis au moins trois mois et qu'il licencie un préavis écrit, une indemnité de licenciement tenant lieu de préavis ou une combinaison des deux. Le délai du préavis ou le montant de l'indemnité dépend de la période d'emploi et du nombre d'employés licenciés sur une période de quatre semaines.

- **Agences de placement temporaires :** Les changements apportés à la LNE se rapportant au secteur de la main d'œuvre temporaire sont entrés en vigueur le 6 novembre 2009. Ils reflètent les réalités du marché du travail en Ontario. La main-d'œuvre temporaire en Ontario occupe souvent des « emplois temporaires » pendant des périodes prolongées dans des milieux où des employés permanents effectuent un travail semblable. Ces changements favoriseront un traitement équitable et des emplois durables pour les employés des agences de placement temporaires. Pour vous renseigner sur ces changements, les agences de placement temporaires et leurs entreprises clientes, consultez [*Ce que les agences de placement temporaire et leurs clients doivent savoir*](#). Le ministère du Travail offre également cette publication en version imprimée.

Les voies de la conformité

Les entreprises peuvent traiter avec le Programme des normes d'emploi de plusieurs façons :

Conformité volontaire

La première étape vers la conformité consiste à connaître les exigences de la loi et ce qu'il faut faire si vous employez des personnes et si vous avez un conflit avec elles. Vous pouvez obtenir facilement de l'information sur la LNE. Le [site Web du ministère du Travail](#) est une des meilleures sources à consulter en premier. Nous mettons à jour l'information qu'il renferme et nous améliorons l'accès pour mieux répondre aux besoins de votre entreprise.

Consultez notre [guide](#). Il est facile à utiliser et contient des exemples, y compris des calculs, qui vous aideront à gérer le plus important de vos actifs : vos employés.

Vous pouvez appeler une ligne d'assistance où des employés informés vous répondront. Ils peuvent vous fournir les renseignements dont vous avez besoin et ce, gratuitement. Il suffit d'appeler au Centre d'information sur les normes d'emploi, au 1 800 531-5551.

Outils de conformité à votre disposition :

Le Programme des normes d'emploi élabore des outils et les offre sur le site Web pour vous aider à observer la LNE. Ils comprennent des calculateurs interactifs qui vous aideront à vous acquitter de vos obligations, comme le salaire pour jour férié. Un guide explique la LNE de façon plus détaillée et notre Centre d'information sur les normes d'emploi peut répondre à vos questions sur la façon de vous y conformer. Tous ces services sont gratuits et nous en élaborons de nouveaux. Visitez régulièrement notre site.

Inspections proactives

Les agents des normes d'emploi rendent visite aux entreprises partout en Ontario de façon proactive, même si aucun employé n'a déposé de plainte. Ces agents vous aideront à corriger les éléments de votre entreprise qui ne sont pas conformes à la LNE. Dans la plupart des cas, ils examinent l'application des 10 normes suivantes qui visent la plupart des lieux de travail de l'Ontario :

- Affiche sur la LNE
- Relevés de salaire
- Déductions sur le salaire
- Tenue des dossiers
- Heures de travail
- Périodes de repas
- Périodes de repas
- Rémunération des heures supplémentaires
- Salaire minimum
- Jours fériés
- Vacances et indemnité de vacances

Les agents donnent généralement un préavis de la visite prévue. 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. Les agents peuvent aussi prendre des ordonnances de versement du salaire, donner des contraventions ou porter des accusations, et les tribunaux peuvent imposer des amendes.

Plaintes et enquêtes

L'employé qui croit que les droits que lui confère la LNE ont été violés peut déposer une plainte électroniquement, par télécopieur ou par la poste. C'est ce qu'ont fait plus de 20 000 travailleurs l'an dernier.

Lorsqu'un employé allègue une violation de la LNE, le Programme des normes d'emploi du ministère du Travail enquête sur la plainte. S'il confirme la violation, l'employeur peut faire l'objet d'ordonnances et de poursuites en plus de devoir verser tout montant dû à l'employé.

On donne à l'employeur l'occasion de participer à l'enquête. Un agent communique avec lui et peut lui poser des questions sur la plainte ou les obligations que lui attribue la LNE. L'employeur peut discuter de ces questions avec l'agent; dans certains cas, il peut souhaiter obtenir des conseils juridiques indépendants.

Au cours de l'enquête, on peut exiger que l'employeur fournisse des éléments de preuve, des faits et d'autres renseignements. On peut aussi exiger qu'il rencontre l'agent pour régler la plainte. Les enquêtes liées aux plaintes sont longues et représentent pour toutes les parties des coûts qui peuvent être évités par la conformité à la LNE.

Pourquoi se conformer?

En 2008, près de 500 poursuites ont été intentées contre des employeurs qui avaient violé la LNE et des centaines d'entreprises ont reçu des contraventions allant jusqu'à des centaines de dollars. Des violations plus graves ont entraîné des ordonnances judiciaires pour des dizaines et, dans certains cas, des centaines de milliers de dollars. Les administrateurs des sociétés peuvent être tenus personnellement responsables des violations de leur compagnie, voire être emprisonnés. En fin de compte, ces peines sont beaucoup plus dispendieuses que la conformité pour les entreprises. On trouve les noms des entreprises condamnées [ici](#).

Évitez de vous retrouver sur cette liste. Visitez notre site Web ou appelez-nous pour obtenir de l'aide.

DE BONNES PRATIQUES SUR TOUS LES PLANS

La conformité à la LNE est la première étape à franchir pour aider votre entreprise à offrir les conditions de travail qui assureront la satisfaction et la productivité de la main-d'oeuvre.

Informez-vous davantage sur la LNE et apprenez comment la conformité vous aidera à bâtir votre entreprise. C'est une question de bon sens!

La conformité ne permet pas seulement d'éviter les enquêtes coûteuses en argent et en temps.

Vous avez probablement eu connaissance, en les lisant ou en en entendant parler, des rapports de recherche selon lesquels les employés plus satisfaits au travail sont plus productifs, prennent moins de congés de maladie, offrent un meilleur service à la clientèle et restent plus longtemps chez l'employeur, ce qui réduit les dépenses liées au roulement et à l'absentéisme.



Il est interdit de punir l'employé qui fait valoir ses droits, c.-à-d. d'exercer des « représailles ». On a déjà ordonné à des entreprises qui avaient exercé des représailles d'indemniser les employés, souvent en leur versant plusieurs milliers de dollars.

POUR EN SAVOIR PLUS, VISITEZ

www.ontario.ca/normesdemploi

**ou appelez au Centre d'information sur
les normes d'emploi, au 416 326-7160,**

au 1 800 531-5551 (sans frais)

ou au 1 866 567-8893

(personnes malentendantes – ATS).

**Les droits en matière d'emploi et la
sécurité au travail vont de pair**

Renseignements additionnels :

www.ontario.ca/securiteautravailontario

Santé et sécurité au travail

416 326-3835

(région du grand Toronto)

1 800 268-8013

(sans frais dans toute la province)

ISBN 978-1-4249-9934-7 (version imprimée)

ISBN 978-1-4249-9935-4 (version HTML)

ISBN 978-1-4249-9936-1 (PDF – version imprimée)

ISBN 978-1-4249-9937-8 (PDF – version affichée)

Janvier 2010