

TRAVAILLEURS AGRICOLES

Feuille de renseignements – Loi sur les normes d'emploi

La présente feuille de renseignements a été conçue à titre d'information uniquement. Elle ne constitue pas un document juridique. Pour de plus amples renseignements sur le libellé exact de la Loi, veuillez consulter la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et ses règlements.

Quel est l'objet de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (Loi)?

La [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#) établit les droits des employés et les exigences applicables aux employeurs dans la plupart des lieux de travail de l'Ontario. Elle renferme également des dispositions qui visent des personnes recherchant un emploi auprès des agences de placement temporaire et, dans certains cas, les clients de ces agences même si un client n'est pas l'employeur d'une personne qui remplit une réclamation en vertu de la Loi.

Quels types d'emploi ne sont pas visés par la Loi?

La Loi vise la plupart des employeurs et des employés de l'Ontario. Toutefois, elle ne s'applique pas à certaines personnes ou aux organisations pour lesquelles elles travaillent, notamment :

- Les employés et les employeurs des secteurs qui relèvent du gouvernement fédéral, y compris les lignes aériennes, les banques, la fonction publique fédérale, les bureaux de poste, les stations de radio et de télévision et les chemins de fer interprovinciaux
- Les personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou une université
- Les personnes qui sont tenues de prendre part à une activité communautaire aux termes de la *Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail*
- Les agents de police (à l'exception des dispositions régissant les détecteurs de mensonges, qui s'appliquent à la police)
- Les détenus qui participent à des programmes de travail ou de réadaptation ou les jeunes contrevenants qui effectuent des travaux aux termes d'une sentence ou d'une ordonnance d'un tribunal
- Les titulaires d'une charge de nature politique, religieuse ou judiciaire ou les représentants syndicaux élus

Les employés de la Couronne sont exclus de la plupart des dispositions de la Loi, mais pas de toutes.

Pour obtenir une liste complète des autres catégories d'emploi qui ne sont pas visées par la Loi, veuillez consulter la Loi et ses règlements. Ces derniers établissent les exemptions à la Loi et les règles spéciales, et contiennent des précisions sur l'application de certains articles de la Loi.

La Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la Loi) s'applique-t-elle aux travailleurs agricoles ?

Oui, mais il y a différentes catégories de travailleurs agricoles et certaines règles ne s'appliquent pas à toutes ces catégories.

Les quatre catégories de travailleurs agricoles sont :

- Les personnes employées dans une exploitation agricole (**travailleurs agricoles**) (voir page 2)
- **Les cueilleurs**, une catégorie spéciale de travailleurs agricoles (voir page 2)
- **Les « travailleurs quasi-agricoles »** (voir page 7)
- **Les employés dans l'aménagement paysager** (voir page 8)

Voir le chapitre « [Exemptions et règles spéciales selon le secteur ou l'emploi](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi* qui indique les normes minimales principales prévues par la Loi et leur application à chaque catégorie de travailleurs agricoles.

Quelle est la différence entre un travailleur agricole et un cueilleur ?

Un travailleur agricole est une personne employée dans une exploitation agricole dont le travail est directement lié à la production primaire de certains produits agricoles. La production primaire comprend les récoltes de plantations, les cultures, la taille, l'alimentation et le soin du bétail.

Un cueilleur est une personne employée dans une exploitation agricole pour moissonner ou rapporter des récoltes de fruits, de légumes ou de tabac à des fins de commercialisation ou d'entreposage, et des règles spéciales s'appliquent à ces employés.

Quels sont les droits des travailleurs agricoles en vertu de la Loi ?

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi s'appliquent aux travailleurs agricoles * :

- le versement régulier des salaires
- le congé parental et le congé de maternité
- le congé d'urgence personnelle
- le congé pour situation d'urgence déclarée
- le congé familial pour raison médicale
- le congé pour un don d'organe
- le congé de réserviste
- le préavis et l'indemnité de licenciement
- l'indemnité de cessation d'emploi
- l'équité salariale

Paiement régulier des salaires signifie :

- les salaires sont payés selon des périodes de paie régulières, le jour de paie régulier;
- des relevés écrits du salaire sont remis à chaque paie.

* Il y a des règles sur l'admissibilité à certains des droits conférés par la Loi, mentionnés ci-dessus. Pour de plus amples renseignements, voir le [Guide de la Loi sur les normes d'emploi](#).

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles :

- le salaire minimum
- les heures de travail et pauses-repas (c'est-à-dire que les règles sur le nombre maximal d'heures de travail par jour et par semaine, les périodes de repos journalières et hebdomadaires, et les pauses-repas ne s'appliquent pas)
- la rémunération des heures supplémentaires
- les vacances payées
- les jours fériés

Les cueilleurs ont-ils des droits en vertu de la Loi ?

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi s'appliquent aux cueilleurs * :

- le salaire minimum
- le versement régulier des salaires
- les vacances payées
- les jours fériés
- le congé parental et le congé de maternité
- le congé d'urgence personnelle (il s'applique uniquement aux employés de sociétés comptant régulièrement au moins 50 travailleurs)
- le congé pour situation d'urgence déclarée
- le congé familial pour raison médicale
- le congé pour un don d'organe
- le congé de réserviste
- le préavis et l'indemnité de licenciement
- l'indemnité de cessation d'emploi
- l'équité salariale

Paiement régulier des salaires signifie :

- les salaires sont payés selon des périodes de paie régulières, le jour de paie régulier;
- des relevés écrits du salaire sont remis à chaque paie.

Voir dans la présente fiche de renseignements les renseignements sur l'application des règles en matière de salaire minimum, de jours fériés et de congé payé s'appliquent aux cueilleurs.

* Il y a des règles sur l'admissibilité à certains des droits conférés par la Loi, mentionnés ci-dessus. Pour de plus amples renseignements, voir le [Guide de la Loi sur les normes d'emploi](#).

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi ne s'appliquent pas aux cueilleurs :

- les heures de travail et pauses-repas (c'est-à-dire que les règles sur le nombre maximal d'heures de travail par jour et par semaine, les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, et les pauses-repas ne s'appliquent pas)
- la rémunération des heures supplémentaires

Quels sont les droits des employés qui travaillent en tant que cueilleurs et en tant que travailleurs agricoles ?

Parfois, les travailleurs remplissent à la fois des fonctions de cueilleurs et des fonctions de travailleurs agricoles pour la production primaire. La répartition des heures de travail entre ces deux fonctions détermine l'application des règles.

Par exemple, si la majorité des heures de travail effectuées pendant une semaine sont consacrées à la cueillette, les règles sur les cueilleurs s'appliqueront (c'est-à-dire que le travailleur aura droit au salaire minimum et peut-être aux jours fériés et aux congés payés).

Par contre, si la majorité des heures de travail effectuées pendant une semaine sont consacrées à d'autres types de travail agricole, les règles sur les travailleurs agricoles (non-cueilleurs) s'appliqueront (c'est-à-dire que le travailleur n'aura pas droit au salaire minimum, aux jours fériés et aux congés payés).

Quel est le salaire minimum des cueilleurs ?

Le salaire minimum est le salaire horaire le plus bas qu'un employeur peut verser à ses employés.

Le **taux de salaire minimum général** s'applique aux cueilleurs, à l'exception de certains étudiants.

Les étudiants âgés de moins de 18 ans :

- qui travaillent au maximum 28 heures par semaine pendant les cours;
- qui travaillent pendant les vacances scolaires (par exemple, vacances du mois de mars, vacances de Noël et vacances d'été);

ont droit au **salaire minimum des étudiants**. Les étudiants qui travaillent plus de 28 heures par semaine pendant les cours ont droit au salaire minimum général.

Le tableau ci-dessous indique les taux du salaire minimum général et du salaire minimum des étudiants:

| Salaire minimum | Au 31 mars 2010 |
|-------------------------------|------------------|
| Salaire minimum général | 10,25 \$ l'heure |
| Salaire minimum des étudiants | 9,60 \$ l'heure |

Pour de plus amples renseignements, voir le chapitre du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi* consacré au [salaire minimum](#).

Quelles règles s'appliquent aux cueilleurs qui sont payés à la pièce ?

Le tarif à la pièce est un moyen de calculer la rémunération en fonction de la quantité de travail qu'effectue l'employé et non du nombre d'heures de travail effectuées.

Par exemple, les employés sont payés un certain montant fixe pour chaque unité cueillie (par exemple, pour chaque panier de pommes ou paquet de tabac.)

Pour les cueilleurs rémunérés à la pièce, le tarif doit être établi à un niveau qui permette aux travailleurs de gagner au moins le salaire minimum pour toutes les heures de travail exécutées en fournissant un effort raisonnable. Le tarif à la pièce est établi conformément à ce qui est considéré comme un salaire standard dans la région pour la récolte concernée.

(Remarque : les étudiants qui travaillent comme cueilleurs peuvent être rémunérés à la pièce, mais ils doivent recevoir un montant qui équivaut au moins au taux de salaire horaire minimum des étudiants, multiplié par le nombre d'heures travaillées et ce, même si le taux à la pièce a été établi à un niveau qui permette à l'étudiant de gagner au moins le salaire minimum pour toutes les heures de travail exécutées en fournissant un effort raisonnable.)

L'employeur peut-il effectuer des retenues sur le salaire du cueilleur pour la chambre et les repas ?

Les montants correspondant à la chambre et aux repas peuvent être considérés comme un salaire, mais le salaire brut du cueilleur avant retenues (telles que les cotisations à l'assurance-emploi ou l'impôt sur le revenu) doit s'élever à au moins le salaire minimum pour toutes les heures de travail effectuées.

L'employeur ne peut faire des retenues sur le salaire d'un employé pour chambre et repas que si l'employé reçoit réellement des repas et occupe la chambre.

Lorsque l'employé reçoit des repas et occupe une chambre, l'employeur est réputé avoir payé à l'employé les montants autorisés au titre des repas et de la chambre. L'employeur doit donc verser à l'employé (avant retenues au titre du RPC, de l'AE ou de l'impôt sur le revenu) la différence entre le salaire minimum pour toutes les heures de travail et les montants réputés avoir été payés au titre des repas et de la chambre.

Logement hebdomadaire *

| | | |
|---|-------------------------------------|-----------|
| — | maximum pour chambre avec service** | 99, 35 \$ |
| — | maximum pour chambre sans service | 73, 30 \$ |

* Le logement doit être raisonnablement aménagé à des fins d'habitation humaine; il doit comporter une cuisine avec des installations pour cuisiner, deux chambres à coucher ou une chambre à coucher et un salon, et une toilette privée avec des installations sanitaires.

** chauffage, lumière, carburant, eau, gaz ou électricité fournis aux frais de l'employeur.

Chambre hebdomadaire

| | | |
|---|-----------------------------|----------|
| — | individuelle (non partagée) | 31,70 \$ |
| — | non individuelle | 15, 85\$ |

L'employeur ne peut déduire ces montants que si la chambre est raisonnablement meublée et aménagée à des fins d'habitation humaine, et qu'elle contient des draps et des serviettes propres, et un accès raisonnable aux toilettes.

Repas

| | | |
|---|----------------------|----------|
| — | chacun | 2, 55 \$ |
| — | maximum hebdomadaire | 53, 55\$ |

Chambre et repas hebdomadaires

| | | |
|---|---|-----------|
| — | chambre individuelle (non partagée) : maximum | 85, 25 \$ |
| — | chambre non individuelle : maximum | 69, 40 \$ |

Calcul de la rémunération lorsque le cueilleur gagne le salaire minimum et que l'employeur fournit chambre et repas

Exemple : Semaine du 12 au 18 avril 2010 (taux de salaire minimum général = 10,25 \$/h)

L'employeur fournit au cueilleur une chambre individuelle et trois repas par jour. L'employé travaille 40 heures par semaine au taux de salaire minimum de 10,25 \$ l'heure.

Le salaire brut de l'employé est de 410,00 \$ (40 heures fois 10,25 \$ l'heure).

La retenue hebdomadaire maximale pour la chambre et les repas que l'employeur est autorisé à opérer est de 85,25 \$ (voir les montants ci-dessus).

Résultat : le salaire de l'employé (avant retenues au titre du RPC, de l'AE ou de l'impôt sur le revenu) est de 324,75 \$ (410,00 \$ moins 85,25 \$).

Quelles règles relatives aux jours fériés s'appliquent aux cueilleurs ?

Les cueilleurs qui travaillent au moins 13 semaines chez un même employeur ont le droit de prendre congé pendant les jours fériés et de toucher le salaire du jour férié. Pour déterminer le montant du salaire de jour férié auquel l'employé a droit, ou pour obtenir des renseignements sur les jours fériés, consultez le *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*, chapitre « [Jours fériés](#) ».

Cependant, les cueilleurs sont réputés être employés dans une exploitation à fonctionnement ininterrompu (activités ou parties d'activités qui ne s'arrêtent pas plus d'une fois par semaine) aux fins du droit au congé férié. Ils peuvent être tenus de travailler un jour férié si le jour férié coïncide avec un jour de travail normal et qu'ils ne sont pas en congé.

S'ils sont tenus de travailler un jour férié, ils doivent être rémunérés de l'une des deux façons suivantes :

- le salaire du jour férié auquel s'ajoute le taux majoré d'au moins la moitié de leur taux normal de salaire pour les heures effectuées le jour férié;
- ou**
- le taux normal de salaire pour les heures effectuées le jour férié, plus un jour de congé compensatoire au salaire du jour férié.

Les cueilleurs ont droit aux jours fériés à moins qu'ils :

- n'accomplissent pas en entier, sans motif raisonnable *, leur quart de travail normal prévu le jour qui précède ou qui suit le jour férié;
- ou**
- n'accomplissent pas en entier, sans motif raisonnable *, leur quart de travail pendant le jour férié s'ils avaient accepté de travailler ce jour ou y étaient tenus.

* Les employés sont généralement considérés comme ayant un « motif raisonnable » de s'absenter du travail si un événement indépendant de leur volonté, tel qu'une maladie, une blessure, une urgence médicale ou un décès, y compris les urgences concernant un membre de leur famille, les empêche de travailler. Il revient aux employés de démontrer qu'ils avaient un motif raisonnable pour s'absenter du travail. S'ils sont en mesure de le faire, ils sont admissibles aux droits associés aux jours fériés.

Les cueilleurs qui ont été employés pendant 13 semaines, mais qui ne sont pas admissibles au salaire du jour férié ou à un congé compensatoire au salaire du jour férié pour les raisons énumérées ci-dessus ont droit à leur taux normal de salaire majoré de 50 pour cent pour les heures de travail effectuées le jour férié.

Les cueilleurs ont-ils droit à l'indemnité de vacances ou à des congés payés ?

Après 13 semaines d'emploi, les cueilleurs ont droit à l'indemnité de vacances. Cela signifie qu'ils ont droit à un minimum de deux semaines de vacances payées pour chaque période d'emploi de 12 mois, à partir de leur date d'embauche.

Si l'employeur établit une année de référence de 12 mois qui ne commence pas à la date d'anniversaire de l'embauche, l'employé a droit à une indemnité de vacances calculée au pro rata pour la période (période tampon) précédant le début de l'année de référence de 12 mois.

L'indemnité de vacances représente un montant égal à au moins quatre pour cent du salaire « brut » (sans l'indemnité de vacances gagnée antérieurement et avant les retenues, y compris pour la chambre et les repas) que l'employé a perçu au cours de la période de 12 mois pour laquelle il obtient le congé.

L'employé qui ne travaille pas pendant toute la période tampon ou toute la période de référence de 12 mois n'a pas droit à des vacances. Toutefois, les cueilleurs qui travaillent pendant au moins 13 semaines accumulent l'indemnité de vacances pour chaque heure consacrée à la cueillette. Ils ont droit à au moins quatre pour cent du salaire gagné à titre d'indemnité de vacances.

Pour plus de renseignements, y compris sur le moment où prendre des vacances et comment, voir le chapitre sur [les vacances](#) du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

Les travailleurs « quasi-agricoles » sont-ils couverts par des règles spéciales ?

Oui, des règles spéciales s'appliquent aux travailleurs agricoles dans la catégorie des activités « quasi-agricoles », dont les fonctions sont directement liées à :

- la culture des fleurs et des arbres ou arbustes pour la vente en gros ou au détail
- la culture, le transport et la pose de gazon en plaques
- l'exploitation d'écuries et l'élevage des chevaux dans une ferme
- l'élevage de mammifères à fourrure (au sens de la *Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune* et visant les renards, lynx, martes, visons et rats laveurs) à des fins de reproduction ou d'exploitation commerciale des peaux.

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi s'appliquent aux travailleurs quasi-agricoles * :

- le salaire minimum
- le versement régulier des salaires
- les vacances payées
- le congé parental et le congé de maternité
- le congé d'urgence personnelle
- le congé pour situation d'urgence déclarée
- le congé familial pour raison médicale
- le congé pour don d'organe
- le congé de réserviste
- l'indemnité de cessation d'emploi
- le préavis et l'indemnité de licenciement
- l'équité salariale

Paiement régulier des salaires signifie :

- les salaires sont payés selon des périodes de paie régulières, le jour de paie régulier;
- des relevés écrits du salaire sont remis à chaque paie.

* Il y a des règles qui s'appliquent à l'admissibilité à certaines des protections de la Loi indiquées ci-dessus. Pour de plus amples renseignements, consultez le [Guide de la Loi sur les normes d'emploi](#).

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi ne s'appliquent pas aux travailleurs quasi-agricoles :

- heures de travail et pauses-repas (c'est-à-dire que les règles sur le nombre maximal d'heures de travail par jour et par semaine, les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, et les pauses-repas ne s'appliquent pas)
- rémunération des heures supplémentaires
- jours fériés

Quelles règles s'appliquent aux employés dans l'aménagement paysager ?

Des règles spéciales s'appliquent aux employés dans l'aménagement paysager. (Les mêmes règles s'appliquent également aux personnes employées pour installer et entretenir des piscines.)

Les jardiniers de parcs publics et les intendants de terrains de golf sont considérés comme des employés dans l'aménagement paysager. Les personnes travaillant sur des murs de soutènement ou des systèmes d'arrosage, et celles qui vaporisent les routes et les sites industriels pour lutter contre les mauvaises herbes ne sont pas des employés dans l'aménagement paysager, au même titre que les commis de bureau d'une société d'aménagement paysager.

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi s'appliquent aux employés dans l'aménagement paysager * :

- le salaire minimum
- le versement régulier des salaires
- les pauses-repas et périodes de repos quotidiennes, hebdomadaires et à la quinzaine
- les vacances payées
- le congé parental et congé de maternité
- le congé d'urgence personnelle (s'applique uniquement aux employés de sociétés qui comptent régulièrement au moins 50 employés)
- le congé pour situation d'urgence déclarée
- le congé familial pour raison médicale
- le congé pour don d'organe
- le congé de réserviste
- le préavis et l'indemnité de licenciement
- l'indemnité de cessation d'emploi
- l'équité salariale

Paiement régulier des salaires signifie :

- les salaires sont payés selon des périodes de paie régulières, le jour de paie régulier;
- des relevés écrits du salaire sont remis à chaque paie.

* Il y a des règles qui s'appliquent à l'admissibilité à certaines des protections de la Loi indiquées ci-dessus. Pour de plus amples renseignements, consultez le [Guide de la Loi sur les normes d'emploi](#).

Les normes minimales suivantes prévues par la Loi ne s'appliquent pas aux employés dans l'aménagement paysager * :

- heures de travail, bien que les dispositions concernant les périodes de repos et les pauses-repas s'appliquent
- rémunération des heures supplémentaires
- jours fériés

Les employés chargés de la mise en conserve, de la transformation et de l'emballage sont-ils assujettis à la Loi sur les normes d'emploi ?

Oui, mais ce travail n'est pas considéré comme un travail agricole en vertu de la Loi.

Toute personne dont le travail est directement lié à la mise en conserve, à la transformation ou à l'emballage de légumes ou de fruits frais, ou à leur distribution par la personne responsable de la mise en conserve, de la transformation ou de l'emballage a droit* à toutes les normes minimum prévues par la Loi, notamment :

- le salaire minimum
- le versement régulier des salaires
- les protections relatives aux heures de travail (y compris des périodes de repos journalières, hebdomadaires et à la quinzaine, et des pauses-repas)
- la rémunération des heures supplémentaires **
- les vacances payées
- les jours fériés
- le congé parental et le congé de maternité
- le congé d'urgence personnelle
- le congé pour situation d'urgence déclarée
- le congé familial pour raison médicale
- le congé pour don d'organe
- le congé de réserviste
- le préavis et l'indemnité de licenciement
- l'indemnité de cessation d'emploi

Paiement régulier des salaires signifie :

- les salaires sont payés selon des périodes de paie régulières, le jour de paie régulier;
- des relevés écrits du salaire sont remis à chaque paie.

* Il y a des règles qui s'appliquent à l'admissibilité à certaines des protections de la Loi indiquées ci-dessus. Pour de plus amples renseignements, consultez le [Guide de la Loi sur les normes d'emploi](#).

** La rémunération des heures supplémentaires s'applique généralement aux heures de travail effectuées au-delà de 44 heures au cours d'une semaine de travail. Les employés saisonniers dans le secteur de la mise en conserve, du traitement ou de l'emballage (qui ne travaillent pas plus de 16 semaines au cours d'une année civile pour un employeur) n'ont droit à la rémunération des heures supplémentaires que pour chaque heure de travail effectuée au-delà de 50 heures de travail pendant une semaine de travail.

Quels renseignements l'employeur doit-il communiquer à un travailleur agricole ?

Les travailleurs agricoles, comme tous les autres employés, doivent obtenir, par écrit, certains renseignements de leur employeur. Ces renseignements *doivent* comprendre un relevé du salaire pour chaque période de paie, remis au plus tard le jour de paie de l'employé.

Le relevé du salaire doit indiquer les éléments suivants :

- la période de paie pour laquelle le salaire est payé;
- le taux de salaire, le cas échéant;
- le montant brut du salaire et, à moins que le travailleur ne reçoive ce renseignement d'une autre façon (par exemple, dans un contrat de travail), la méthode de calcul du salaire brut;
- le montant et l'objet de chaque retenue;
- les montants réputés correspondre à la chambre et aux repas;
- le montant net du salaire.

Quels renseignements l'employeur doit-il conserver ?

Tous les employeurs de l'Ontario, y compris ceux qui emploient des travailleurs agricoles, doivent tenir des dossiers, par écrit, sur chaque personne qu'ils embauchent.

Les dossiers des employés, qui peuvent être mis à jour par l'employeur ou par une autre personne en leur nom, doivent être facilement accessibles aux fins d'inspection et être conservés pendant trois ans.

Le dossier écrit de chaque employé doit indiquer les éléments suivants :

- les nom et adresse de l'employé, et la date du début de son emploi
- le nombre d'heures de travail qu'a effectuées l'employé chaque jour et chaque semaine (**Remarque** : Voir les exceptions ci-dessous)
- la date de naissance de l'employé, si ce dernier est un étudiant âgé de moins de 18 ans;
- les renseignements figurant sur les relevés du salaire de l'employé
- tous les documents concernant un congé de maternité, un congé parental, un congé d'urgence personnelle, un congé pour situation d'urgence déclarée, un congé familial pour raison médicale, un congé pour don d'organe ou un congé de réserviste
- les congés accumulés depuis la date d'embauche, mais non utilisés avant le début de l'année de référence
- les jours de congé accumulés au cours de l'année de référence (ou de la période tampon, si l'employeur établit une année de référence différente)
- les jours de congé pris (le cas échéant) au cours de l'année de référence (ou de la période tampon)
- les jours de congé accumulés à la fin de l'année de référence (ou de la période tampon)
- l'indemnité de vacances payée au cours de l'année de référence (ou de la période tampon) et la méthode de calcul de l'indemnité de vacances

(Remarque : L'employé a le droit d'obtenir des renseignements sur ses jours de congé et l'indemnité de vacances une seule fois, sur demande écrite à l'employeur. Pour de plus amples renseignements, consultez le chapitre sur [les vacances](#) du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.)

Il y a deux exceptions à l'obligation de consigner dans les dossiers des employés les heures de travail effectuées :

1. Si un employé touche un salaire fixe pour chaque période de paie, et que le salaire ne change pas, sauf si l'employé travaille plus de 44 heures dans une semaine, l'employeur n'est pas tenu de consigner le nombre d'heures que l'employé aurait travaillées chaque jour et chaque semaine, mais il doit consigner les renseignements suivants :
 - les heures de travail de l'employé **en sus** de celles correspondant à une semaine de travail normal de l'employé,
 - le nombre d'heures de travail de l'employé **en sus** de huit heures par jour, ou des heures correspondant à une journée de travail normale de l'employé si cette journée comporte plus de huit heures de travail.
2. Les employeurs ne sont pas tenus de consigner les heures de travail de l'employé qui touche un salaire fixe et qui est exempté de la rémunération des heures supplémentaires et des dispositions sur le nombre maximum d'heures de travail.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas la Loi?

Si un employé pense que son employeur ne respecte pas la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, il peut appeler le Centre d'information sur les normes d'emploi, au 416 326-7160 ou au 1 800 531-5551 (appels sans frais), pour obtenir de l'information sur la loi et la façon de déposer une plainte. Les plaintes sont examinées par un agent des normes d'emploi qui, s'il le juge approprié, peut prendre une ordonnance à

l'endroit d'un employeur, y compris une ordonnance l'obligeant à observer *la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Le ministère a plusieurs autres façons de faire observer *la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, dont celles-ci : demander à un employeur d'observer volontairement la loi; obliger un employeur à payer un salaire qui est dû à un employé; obliger un employeur à reprendre au travail ou à indemniser un employé; remettre à un employeur un avis de contravention ou une amende; poursuivre un employeur en justice conformément à la *Loi sur les infractions provinciales*.

Pour de plus amples renseignements

Si vous avez des questions concernant *la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, veuillez appeler le Centre d'information sur les normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario au 416 326-7160 ou, sans frais, au 1 800 531-5551. Les personnes ayant une déficience auditive peuvent composer le numéro sans frais 1 866 567-8893 (ATS).

Vous pouvez obtenir des renseignements sur la Loi en consultant la section intitulée « Normes d'emploi » du site Web du ministère du Travail, à l'adresse www.labour.gov.on.ca.

Vous pouvez commander un exemplaire de la Loi et des documents s'y rattachant aux endroits suivants : Publications Ontario, au 1 800 668-9938; les personnes ayant une déficience auditive peuvent composer le numéro sans frais 1 800 268-7095 (ATS); site Web Lois-en-ligne du gouvernement de l'Ontario, à www.e-laws.gov.on.ca.

Ces renseignements sont fournis à titre de service public. Nous nous efforçons de veiller à ce que les renseignements soient aussi exacts et récents que possible, mais des erreurs surviennent à l'occasion. En conséquence, nous ne pouvons pas garantir l'exactitude de l'information. Il convient donc, si possible, de vérifier l'information avant de prendre des mesures qui en découlent.