

# CE QUE LES JEUNES DOIVENT SAVOIR

## Feuille de renseignements – Loi sur les normes d'emploi

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

La Loi 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 s'applique-t-elle aux jeunes travailleurs?

Oui. En vertu de la Loi, les jeunes travailleurs jouissent des mêmes droits que les autres employés des lieux de travail de l'Ontario (des règles particulières en matière de salaire minimum s'appliquent cependant aux étudiants – voir ci-dessous.)

Certaines dispositions de la Loi ne s'appliquent toutefois pas à des types d'emploi précis. **Des règles et des exceptions spéciales visent tout particulièrement les étudiants.** Pour en savoir plus, veuillez consulter **l'Outil de règles spéciales**. (<http://www.labour.gov.on.ca/french/es/tools/srt/index.php>)

## La Loi s'applique-t-elle aux jeunes travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel?

Oui. Parmi le genre d'emplois à temps partiel qu'occupent souvent de jeunes travailleurs et auxquels s'applique la Loi, mentionnons les emplois dans les commerces de détail, les restaurants et les hôtels, les entreprises de construction, les entreprises agricoles et les services d'aide ménagère.

## La Loi de 2000 sur les normes d'emploi s'applique-t-elle aux jeunes qui sont employés par une agence de placement temporaire qui les fait travailler ou essaie de les faire travailler chez ses clients?

La réponse est oui. Une personne qui s'entend avec une agence pour que celle-ci lui trouve ou essaie de lui trouver du travail chez un ou plusieurs de ses clients jouit généralement des mêmes droits qu'ont les autres employés auxquels s'applique la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, dont les droits se rapportant aux jours fériés et au préavis de licenciement (ou à l'indemnité de licenciement versée à la place d'un préavis).

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* établit des règles particulières pour les personnes qui obtiennent du travail par l'entremise d'une agence de placement temporaire. Voici des exemples:

- Lorsqu'une agence de placement temporaire engage ces personnes, elle doit leur donner certains renseignements, dont ses coordonnées (nom légal, adresse, etc.) et un document que le ministère du Travail a rédigé au sujet des droits qu'ont les employés des agences de placement temporaire en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Lorsqu'une agence leur trouve du travail chez un de ses clients, elle doit leur donner les coordonnées de ce client et des renseignements sur l'affectation qui est proposée.
- Une agence ne peut pas imposer certains frais aux personnes qu'elle fait travailler chez ses clients, ni aux personnes qu'elles pourraient engager à cette fin, dont les frais pour essayer de leur trouver du travail chez un de ses clients.
- Une agence ne peut pas empêcher un de ses clients d'engager directement une personne qu'elle fait travailler chez lui. Elle ne peut pas non plus empêcher un de ses clients de remettre à une telle personne une lettre de recommandation, ni de fournir des références sur elle à un employeur éventuel.

Lorsqu'une personne travaille chez un client d'une agence de placement temporaire, ce n'est pas ce client qui est son employeur, mais l'agence qui lui a trouvé ce travail.

Les agences de placement temporaire et les clients de celles-ci ne peuvent pas [punir des employés](#) parce qu'ils veulent faire valoir les droits qu'ils ont en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Pour de plus amples renseignements, voir le chapitre « [Agences de placement temporaire](#) » dans le *Guide sur la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

## Qu'entend-on par « salaire minimum »?

Le salaire minimum est le salaire horaire le plus bas que l'employeur puisse accorder à ses employés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les employeurs doivent accorder au moins le salaire minimum à la plupart de leurs employés, y compris les jeunes employés, peu importe la façon dont ils sont rémunérés (taux horaire, salaire, commission, taux fixe, rémunération à la pièce). Les pourboires et les gratifications ne sont pas considérés comme un salaire et ne sont pas pris en compte pour établir si l'employé touche au moins le salaire minimum.

Il existe plusieurs taux de salaire minimum en Ontario, dont un taux de **salaire minimum général** qui s'applique à la plupart des employés et un taux de **salaire minimum des étudiants** qui s'applique à de nombreux étudiants âgés de moins de 18 ans.

À moins qu'ils ne soient employés dans une industrie ou une catégorie d'emploi qui n'est pas assujettie au droit au salaire minimum ou qui est assujettie à un taux de salaire minimum spécial, la plupart des étudiants de moins de 18 ans qui :

- travaillent un maximum de 28 heures par semaine pendant l'année scolaire, ou
- travaillent pendant un congé scolaire (par exemple, les vacances de mars, de Noël ou d'été)

ont droit au **salaire minimum des étudiants**. Les étudiants qui travaillent **plus** de 28 heures par semaine pendant l'année scolaire ont droit au salaire minimum général.

Les taux de salaire minimum sont indiqués ci-dessous :

| Taux de salaire minimum                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Au 31 mars 2010                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Taux horaire minimum général                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 10,25 \$ l'heure                                                                                                                                                                         |
| Taux horaire minimum pour la population étudiante                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 9,60 \$ l'heure                                                                                                                                                                          |
| Taux horaire minimum des personnes qui servent des boissons alcoolisées                                                                                                                                                                                                                                                               | 8,90 \$ l'heure                                                                                                                                                                          |
| Taux de salaire minimum des guides de chasse ou de pêche                                                                                                                                                                                                                                                                              | 51,25 \$<br>(moins de cinq heures consécutives de travail en une journée)<br><br>102,50 \$<br>(cinq heures ou plus de travail en une journée, que les heures soient consécutives ou non) |
| Taux horaire minimum des travailleurs à domicile*<br><br>Il s'agit des personnes qui travaillent chez elles (traitement de texte, démarchage téléphonique, couture, recherche par Internet, etc.) pour le compte d'un employeur qui les rémunère pour ce travail<br><br>Ces personnes reçoivent 110 % du taux horaire minimum général | 11,28 \$ l'heure                                                                                                                                                                         |

\* Les étudiants de n'importe quel âge (y compris les étudiants de moins de 18 ans) qui sont employés comme travailleurs à domicile doivent toucher le salaire minimum des travailleurs à domicile.

Les dispositions de la Loi sur le salaire minimum ne s'appliquent pas à tous les jeunes travailleurs. La Loi de 2000 sur les normes d'emploi prévoit des exemptions au droit au salaire minimum qui s'appliquent aux étudiants, quel que soit leur âge. Par exemple :

- les étudiants en formation pour certaines occupations, comme l'architecture, le droit, le génie, la médecine, l'optométrie
- les étudiants d'écoles secondaires travaillant dans le cadre d'un programme d'expérience professionnelle autorisé par le conseil scolaire qui administre l'école de l'étudiant
- les personnes travaillant dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou une université
- les personnes employées comme des étudiants pour instruire ou superviser des enfants et comme conseillers dans un camp pour enfants

n'ont **pas** droit au salaire minimum en vertu de la Loi.

Pour de plus amples renseignements sur les exemptions au salaire minimum applicables aux employés et aux étudiants en formation dans certaines industries et catégories d'emploi, consultez **[l'Outil de règles spéciales](http://www.labour.gov.on.ca/french/es/tools/srt/index.php)**. (<http://www.labour.gov.on.ca/french/es/tools/srt/index.php>)

## **Les jeunes travailleurs sont-ils admissibles aux pauses-repas ou aux pauses-café?**

La plupart des employés, y compris les jeunes employés, ne doivent pas travailler plus de cinq heures consécutives sans se voir accorder une pause-repas de 30 minutes. Si l'employeur et l'employé en conviennent, la pause-repas peut cependant être scindée en deux pauses, soit une dans chaque période de cinq heures consécutives. Les pauses-repas ne sont pas *rémunérées* à moins d'indication contraire dans le contrat de travail de l'employé.

L'employeur n'est pas tenu d'accorder à l'employé des « pauses-café » ni aucun autre type de pause à part les pauses-repas.

## **Les jeunes travailleurs ont-ils droit à une rémunération minimum lorsque leur employeur leur demande de se présenter au travail?**

Dans la plupart des cas, l'employé qui travaille normalement plus de trois heures par jour a droit à au moins trois heures de rémunération au taux horaire minimum lorsque son employeur lui demande de se présenter au travail même s'il travaille en fait moins de trois heures.

Les employeurs ne sont cependant pas tenus de rémunérer pour un nombre minimum d'heures les étudiants, y compris les étudiants de plus de 18 ans, à qui ils demandent de se présenter au travail. Ces employés ont le droit d'être payés uniquement pour les heures de travail qu'ils ont réellement effectuées.

## **Dans quelles conditions les jeunes travailleurs sont-ils admissibles à la rémunération des heures supplémentaires?**

La Loi exige que les employeurs accordent à la plupart des employés, y compris aux jeunes travailleurs, une rémunération représentant au moins une fois et demie leur salaire normal pour toute heure de travail au-delà de 44 heures de travail par semaine. Si l'employé et l'employeur en conviennent par écrit, l'employé peut prendre un congé compensatoire équivalant à une heure et demie par heure de travail supplémentaire effectuée. Le congé compensatoire doit être pris dans les trois mois qui suivent la semaine de travail pendant laquelle l'employé a fait des heures supplémentaires ou, avec l'accord de l'employé, dans un délai de douze mois.

Certains employés et certains emplois ne sont pas admissibles à des heures supplémentaires, dont les suivants :

- les préposés à l'installation et à l'entretien des piscines
- les jardiniers-paysagistes
- les responsables de la culture, du transport et de la pose de gazon
- les étudiants employés pour surveiller des enfants ou leur enseigner
- les étudiants employés dans des camps de vacances pour enfants.

## **Les jeunes travailleurs sont-ils admissibles à un jour férié payé?**

La plupart des employés, y compris les jeunes travailleurs à temps plein ou à temps partiel, sont admissibles aux neuf jours fériés payés suivants:

- Le jour de l'An

- Le jour de la Famille
- Le Vendredi saint
- La fête de la Reine
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'Action de grâce
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël (26 décembre).

La rémunération à laquelle l'employé a droit pour le jour férié est calculée ainsi : total du salaire normal et de l'indemnité de vacances gagnés au cours des quatre semaines précédant celle durant laquelle tombe un jour férié, divisé par 20.

Les employés qui travaillent dans un hôtel, un motel, un centre touristique, un restaurant, une taverne, un hôpital ou dans des établissements à fonctionnement ininterrompu (établissement ou partie de celui-ci dont les activités ne sont interrompues qu'une fois par semaine au plus; en sont des exemples les raffineries de pétrole et les agences de sécurité) peuvent être tenus de travailler un jour férié. C'est le cas *seulement* si le jour férié tombe un jour où l'employé travaille normalement et s'il n'est pas en vacances.

Certaines règles particulières relatives aux jours compensatoires et au salaire du jour férié s'appliquent lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié ou y consent.

Les employés n'ont pas droit à un jour férié payé ou à un jour compensatoire dans les cas suivants :

- l'employé n'effectue pas la journée complète de travail prévue à son horaire le jour qui précède ou qui suit le jour férié sans donner de motif raisonnable\*
- ou**
- l'employé qui avait accepté de travailler ou qui y était tenu n'effectue pas sa journée complète de travail le jour férié même.

Dans ces cas-là, la plupart des employés ont droit au salaire majoré (taux et demi) pour chaque heure travaillée le jour férié même.

\* On estime qu'un employé a un « motif raisonnable » de s'absenter du travail si un événement indépendant de sa volonté l'empêche de travailler. Exemples : une absence liée à un congé d'urgence personnelle (une maladie, une blessure ou une urgence médicale touchant l'employé et un décès, une maladie, une blessure, une urgence médicale ou une autre urgence touchant certains membres de la famille et certaines personnes à charge, ainsi que les absences liées au congé familial pour raison médicale et au congé pour situation d'urgence déclarée. Il incombe à l'employé de démontrer qu'il a un motif raisonnable de s'absenter du travail. S'il parvient à le prouver, il aura droit au salaire pour jour férié.

Certains employés et certains emplois ne sont pas admissibles à prendre congé pendant un jour férié ou à recevoir le salaire pour jour férié, dont les suivants :

- les préposés à l'installation et à l'entretien des piscines
- les jardiniers-paysagistes
- les responsables de la culture, du transport et de la pose de gazon
- les étudiants employés pour surveiller des enfants ou leur enseigner
- les étudiants employés dans des camps de vacances pour enfants.

Pour de plus amples renseignements, consultez le chapitre « [Jours fériés](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

## **Qu'advient-il si un employé accepte de travailler un jour férié?**

Si un employé admissible à un jour férié consent par écrit à travailler ce jour-là, il a droit au taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié ainsi qu'un jour de congé compensatoire rémunéré au taux du jour férié.

**Toutefois si l'employeur et l'employé en conviennent par écrit**, l'employé a droit au salaire du jour férié pour le jour férié et au salaire majoré (taux et demi) pour toutes les heures travaillées le jour férié. Dans ce cas, l'employé n'a pas droit à un jour de congé compensatoire.

## **L'employeur peut-il déduire du salaire de l'employé le coût d'un uniforme ou d'autres articles?**

Certains employeurs exigent comme condition d'emploi que l'employé achète à ses frais un uniforme ou d'autres articles. L'employeur peut cependant déduire ce montant du salaire de l'employé uniquement si ce dernier y consent *par écrit*. Avant d'accepter un emploi, l'employé devrait s'informer auprès de son employeur de ses exigences particulières.

Même si un employé accepte par écrit qu'un certain montant soit prélevé de son salaire, l'employeur ne peut pas faire de déductions dans certains cas. À titre d'exemple, l'employeur ne peut pas prélever de montant sur le salaire de l'employé pour récupérer de l'argent perdu si plus d'un employé avait accès à la caisse, même si l'employé visé y consent par écrit. En outre, un employeur ne peut pas faire de déductions pour malfaçon.

## **Comment un jeune travailleur peut-il être assuré que son employeur lui donne le salaire voulu?**

Les employeurs sont tenus de consigner le nombre d'heures de travail, les salaires et les déductions salariales de leurs employés. Ils doivent fournir à leurs employés un talon de chèque de paie ou un relevé de salaire indiquant la période de paie et le taux, le salaire brut et le salaire net ainsi que le motif des retenues. L'employeur doit établir une période de paie normale et un jour de paie normal.

## **Quand les jeunes travailleurs sont-ils admissibles à l'indemnité de vacances?**

La plupart des employés, y compris les jeunes travailleurs, doivent se voir accorder au moins deux semaines de vacances payées après chaque période de travail de 12 mois, à compter de la 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 doit correspondre à au moins quatre pour cent du « salaire brut » que l'employé a touché pendant les 12 mois visés par les vacances, à l'exclusion de l'indemnité de vacances.

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, comme l'employé accumule l'indemnité de vacances en même temps que son salaire, il aura droit à au moins quatre pour cent du salaire gagné à titre d'indemnité de vacances.

L'employé doit toucher son indemnité de vacances et tout salaire dû à la plus éloignée des dates suivantes : dans les sept jours de la fin de l'emploi ou le jour qui aurait été son prochain jour de paie.

Pour de plus amples renseignements, consultez le chapitre « [Vacances](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

## **Les jeunes travailleurs qui occupent un emploi dans un commerce de détail sont-ils tenus de travailler le dimanche et les jours fériés?**

Certaines dispositions de la Loi s'appliquent uniquement aux employés de commerces de détail. (Un commerce de détail est une entreprise qui vend des biens ou des services au public). Ces droits s'appliquent tant aux employés chargés de la vente qu'aux employés qui ne sont pas chargés de la vente, comme les directeurs de magasin. Ces droits s'appliquent également aux employés qui travaillent dans un commerce de détail, même si leur employeur n'est pas un commerce de détail. Par exemple : Les droits s'appliquent aux nettoyeurs et gardiens de sécurité qui travaillent pour une entreprise de nettoyage ou une société fournissant des services de sécurité, et qui travaillent dans un centre commercial.

En règle générale, les employés de commerces de détail disposent du droit, en vertu de la Loi, de refuser de travailler les jours fériés, même s'ils n'ont pas droit au salaire du jour férié.

L'employé d'un commerce de détail embauché avant le 4 septembre 2001 a le droit de refuser de travailler le dimanche. L'employé d'un commerce de détail, embauché le 4 septembre 2001 ou après cette date, qui a consenti par écrit à travailler le dimanche ne peut refuser de travailler ce jour-là, sauf dans certaines circonstances, pour des motifs de croyance ou de traditions religieuses. Veuillez consulter le chapitre « [Employés de commerces de détail](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

## **Y a-t-il des moments où les employés des commerces de détail ne peuvent refuser de travailler le dimanche ou un jour férié?**

Les règles qui autorisent certains employés de commerces de détail à refuser de travailler le dimanche ou un jour férié ne s'appliquent pas si les activités principales de ces commerces sont axées sur :

- la vente de plats préparés (un restaurant, une cafétéria, un café, par exemple);
- la location de chambres (un hôtel, un centre touristique, une colonie de vacances, une auberge, par exemple);
- des activités éducatives ou récréatives à l'intention du public (un musée, une galerie d'art ou un stade, par exemple);
- la vente de produits et de services par des commerces accessoires qui sont situés dans le même établissement que l'un des commerces susmentionnés (une boutique de cadeaux dans un musée ou de souvenirs dans un stade, par exemple).

Les employés qui travaillent dans ce genre d'entreprises ne jouissent pas d'un droit général de refuser de travailler le dimanche, sauf pour des raisons de croyance, de pratique ou de tradition religieuses, et les règles normales sur les jours fériés s'appliquent. Dans certains cas, ces employés auront le droit de refuser de travailler les jours fériés, dans le cadre de ces règles générales. Veuillez consulter la section « Les jeunes travailleurs sont-ils admissibles à un jour férié payé? » (plus haut) ou le chapitre « [Jours fériés](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

## **Les employeurs doivent-ils informer à l'avance les jeunes travailleurs qu'ils comptent les licencier?**

Après avoir travaillé sans interruption pendant trois mois pour un employeur, la plupart des employés ont droit à un préavis écrit et/ou à une indemnité de licenciement.

Le préavis est fonction de la durée d'emploi de l'employé chez un même employeur :

- s'il a travaillé au moins trois mois, mais moins d'un an pour l'employeur, l'employé a droit à un préavis d'une semaine
- s'il a travaillé un an ou plus, mais moins de trois ans pour l'employeur, l'employé a droit à un préavis de deux semaines
- s'il a travaillé trois ans ou plus pour le même employeur, l'employé a droit à un préavis d'une semaine par année de travail jusqu'à concurrence de huit semaines.

Un employé n'est pas licencié s'il est « mis à pied temporairement ». Veuillez consulter le chapitre « [Licenciement](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

L'employé qui travaille pour un employeur depuis au moins cinq ans peut également avoir droit à une indemnité de licenciement lorsque son emploi prend fin.

## **Comment un jeune travailleur peut-il récupérer le salaire que lui doit un employeur?**

L'employé qui n'arrive pas à recouvrer de son employeur le salaire qui lui est dû peut déposer une demande d'indemnité auprès du ministère du Travail.

Il importe de déposer les demandes d'indemnité promptement; en effet, dans la plupart des cas, les employés ont six mois\* à partir de la date à laquelle le salaire est dû pour déposer de telles demandes.

Ainsi, si une demande de recouvrement de salaire dû est déposée le 15 juillet, le ministère ne peut recouvrer le salaire dû à un employé qu'entre le 15 janvier et le 15 juillet sans égard au moment où l'employé a quitté son emploi. Pour s'assurer que la demande couvre la période la plus longue possible (jusqu'à six mois), l'employé doit déposer sa demande le plus tôt possible. Une exception : l'indemnité de vacances. L'indemnité de vacances non payée peut être recouvrée si la demande est déposée dans les 12 mois suivant la date à laquelle l'indemnité est devenue exigible.

En outre, la période de recouvrement du salaire (autre que l'indemnité de vacances) peut être portée à 12 mois lorsque l'employeur a contrevenu à la Loi à plusieurs reprises (c'est-à-dire, lorsque l'employeur a enfreint la même disposition de la Loi plus d'une fois par rapport à l'employé et au moins une des infractions s'est produite au cours de la période de six mois précédant le dépôt de la demande). Pour de plus amples renseignements à ce sujet et sur d'autres situations concernant le recouvrement de salaire, consultez le chapitre « [Dépôt d'une demande d'indemnité](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

### **Il est interdit de pénaliser de quelque façon que ce soit les employés qui :**

- demandent à leur employeur de se conformer à la Loi
- posent des questions au sujet des droits que leur confère la Loi
- déposent une plainte en vertu de la Loi
- exercent ou tentent d'exercer un des droits que leur confère la Loi
- donnent de l'information à un agent des normes d'emploi
- sont admissibles à un congé de maternité, à un congé parental, à un congé familial pour raison médicale, à un congé d'urgence personnelle, à un congé pour situation d'urgence déclarée ou à un congé de réserviste, ou sont en position de le devenir; prennent un tel congé ou prévoient le faire
- font l'objet d'une ordonnance de saisie-arrêt (une ordonnance judiciaire en vertu de laquelle un montant sera perçu directement sur leur salaire pour rembourser un créancier, par exemple)
- sont partie à une poursuite intentée en vertu de la Loi ou de la partie 4 de *la Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*
- refusent de subir le test du détecteur de mensonges.

Si l'employé croit qu'il a été pénalisé ou que l'employeur l'a menacé de le pénaliser pour l'une ou l'autre de ces raisons, il peut déposer une plainte auprès du ministère. Un délai de prescription de deux ans \* s'applique à ces demandes.

\* Les délais de six mois/un an et de deux ans décrits ci-dessus sont énoncés dans la loi et sont généralement obligatoires. Cependant, dans certaines circonstances, il peut être possible de déposer une demande qui serait autrement considérée comme dépassant le délai. Pour de plus amples renseignements, consultez le chapitre « [Dépôt d'une demande d'indemnité](#) » du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*.

## 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](http://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](http://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.**