

Orientez votre clientèle sur les conditions de travail en Ontario

© 2023 | Association des juristes d'expression française de
l'Ontario

Ce document a été réalisé dans le cadre du projet Justice sur mesure
PANDC+ de l'AJEFO, grâce au financement du ministère de la Justice du
Canada

ajefo



Ministère de la Justice
Canada



Aperçu



⚠ IMPORTANT: L'information juridique contenue correspond au droit en vigueur en **octobre 2023 en Ontario**. Il contient de l'information générale. Pour un conseil juridique, veuillez communiquer avec un ou une avocate.

1.	Les ressources et services disponibles ..	3
2.	Les conditions de travail	6
3.	L'horaire de travail	12
4.	Les jours de congés	19
5.	Le salaire	35
6.	Conclusion	42



1. Les ressources et services disponibles

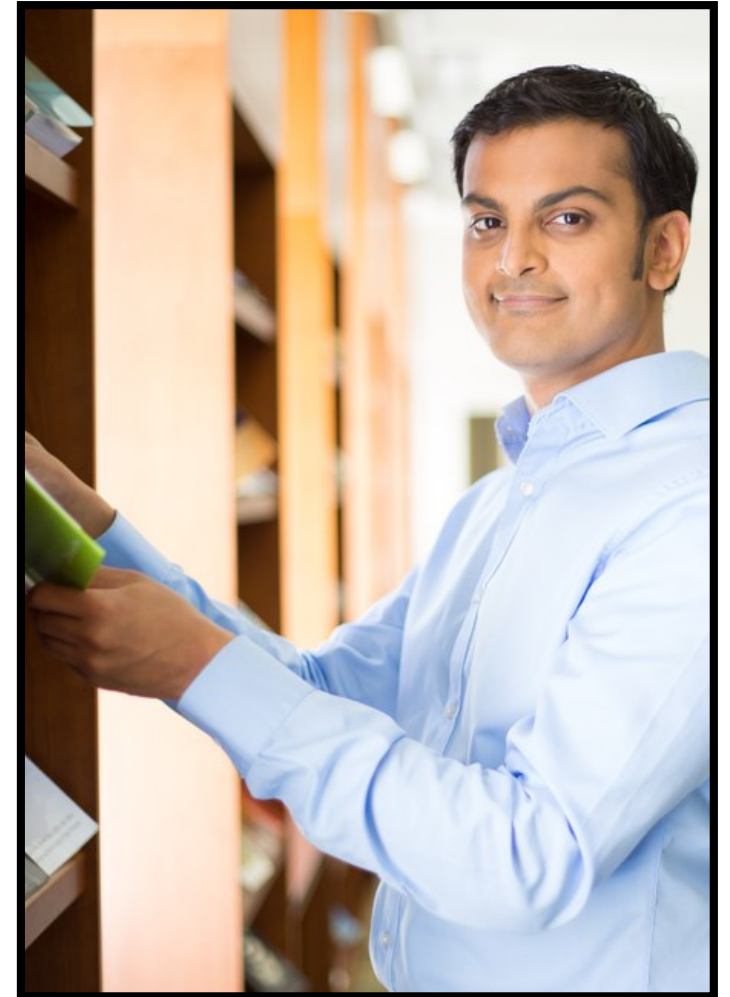
Quel est le rôle des intervenants et intervenantes? Quels sont les différents services disponibles?

Quelles sont les limites du service d'accompagnement juridique?

LE RÔLE DES INTERVENANTS ET INTERVENANTES

- Aider à naviguer dans le système juridique
 1. Poser les bonnes questions
 2. Offrir de l'information juridique générale
 3. Aiguiller vers d'autres ressources (accompagner au besoin)
- Offrir des services complémentaires aux services juridiques

💡 **ASTUCE** : En général, un ou une intervenante n'a ni à expliquer les principes de la **common law** ni à lire les **lois**. En revanche, il est possible de s'informer sur les lois (sources de confiance) et de penser à vérifier les informations du **contrat d'emploi**. Pour la définition de la **common law**, voir la p. 7



Quels sont les différents services disponibles?

	SERVICES D'INFORMATION JURIDIQUE	SERVICES JURIDIQUES
Qui	<ul style="list-style-type: none">• Organismes communautaires ou gouvernementaux• Un ou une personne qui a développé une expertise	<ul style="list-style-type: none">• Avocats, avocates et parajuristes
Type de services offerts	<ul style="list-style-type: none">• Information générale sur vos droits et obligations• Référer à des ressources juridiques	<ul style="list-style-type: none">• Information générale sur vos droits et obligations• Information spécifique sur votre cas précis• Conseils juridiques
Exemple	<ul style="list-style-type: none">• Un service du gouvernement peut offrir de l'information juridique dans un domaine précis.	<ul style="list-style-type: none">• Une avocate indique à une personne si elle peut réclamer 5 000 \$ de salaire impayé à l'employeur.



2. Les conditions de travail

Où trouver les conditions de travail? Quelles normes du travail s'appliquent?

Où trouver les conditions de travail?

Les **conditions de travail** sont l'ensemble des conditions qui influencent le travail d'une personne telles que le salaire, les avantages sociaux et les congés. La majorité de ces conditions se trouvent dans :

1. LE CONTRAT D'EMPLOI

Un **contrat d'emploi** existe lorsque :

- Une personne accepte de travailler sous la supervision et le contrôle d'un employeur.

ET

- L'employeur accepte de payer un salaire à cette personne pour ce travail.

Il est préférable qu'il soit écrit.

⚠ IMPORTANT : Le contrat doit respecter les lois.

Le **contrat d'emploi** peut prendre plusieurs formes, par exemple :

- Un texto qui confirme la relation d'emploi
- La convention collective pour un poste syndiqué
- Le manuel et les politiques de l'employeur

2. LA COMMON LAW

La **common law** est un ensemble de règles juridiques non écrites.

3. LES LOIS : LES NORMES DU TRAVAIL

Les **normes du travail** sont des lois qui établissent aussi les conditions de travail ainsi que d'autres droits et obligations des employeurs, des employés et des employées.

Quelles normes du travail s'appliquent en Ontario?

LES NORMES FÉDÉRALES

Lorsque le travail concerne une [industrie du gouvernement fédéral](#), comme le transport international, les télécommunications et les banques, les [normes fédérales](#) s'appliquent.



LES NORMES DE L'ONTARIO

Souvent, les [normes de l'Ontario](#) vont s'appliquer, parce qu'elles incluent des secteurs tels la construction, les ventes et les services de santé. D'autres règles peuvent s'appliquer :

- Aux personnes qui travaillent pour les [agences de placement temporaire](#).
- Aux [personnes étrangères](#), qui n'ont ni la résidence permanente ni la citoyenneté canadienne.
- Aux personnes qui travaillent dans [certains secteurs](#).

Ces normes excluent aussi des personnes en raison [du secteur du travail](#) ou de la [nature du travail](#), par exemple :

- Les entrepreneurs et entrepreneuses indépendantes;
- Les bénévoles; et
- Les stagiaires.

Résumé de l'application des normes du travail

**Les normes
fédérales**
Industries
fédérales



Les normes de l'Ontario
Industries provinciales



Exclusion de la protection par les normes du travail

- Les entrepreneurs et entrepreneuses indépendantes;
- Les bénévoles; et
- Les stagiaires.

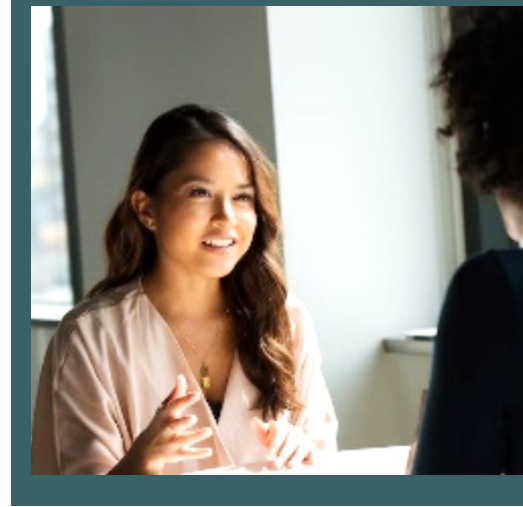
**Application des règles
supplémentaires ou différentes**
(par exemple : agences de placement
temporaire, personnes étrangères,
secteur de la santé)

Mise en situation de Rachelle – 1 de 2

Rachelle a un permis de travail temporaire au Canada. Elle se demande si le salaire qu'elle reçoit est légal.

Quelles questions allez-vous poser à Rachelle?

- **Encouragez la personne à vérifier le contrat.** Quel salaire as-tu convenu? As-tu signé un contrat d'emploi? Est-ce qu'il y a une trace écrite?
- **Vérifiez quelles normes peuvent s'appliquer.** En quoi est-ce que tu travailles?

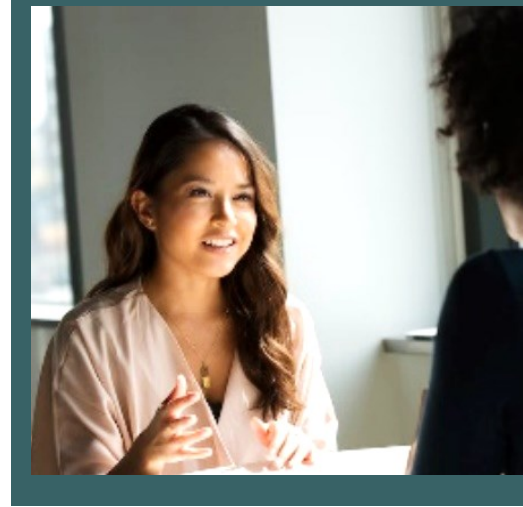


Mise en situation de Rachelle - 2 de 2

Rachelle a un permis de travail temporaire au Canada. Elle se demande si le salaire qu'elle reçoit est légal.

Quelles informations pouvez-vous lui donner?

- Expliquez-lui que le contrat doit respecter les normes du travail.
- Montrez-lui quel est le salaire minimum actuel ou dirigez-la vers la page du gouvernement pertinente.
- Montrez-lui la page qui explique les règles particulières qui s'appliquent aux personnes étrangères.
- Il est possible d'imprimer ces pages.





3. L'horaire de travail

Combien d'heures une personne doit-elle travailler? Quand est-ce qu'une personne peut se faire payer des heures supplémentaires?

Combien d'heures maximales une personne peut-elle travailler?

Une personne doit travailler selon l'horaire prévu dans le **contrat d'emploi**. Les **normes du travail** prévoient des heures maximales de travail qui doivent respecter des règles particulières.

Il est possible de travailler plus d'heures seulement dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsque la vie d'une personne est en danger.

LES NORMES FÉDÉRALES

Selon les **normes fédérales**, le nombre maximal d'heures de travail est de **48 heures par semaine**.

LES NORMES DE L'ONTARIO

Selon les **normes de l'Ontario**, le nombre maximal d'heures de travail est de **48 heures par semaine et 8 heures par jour**. Des règles différentes s'appliquent aux quarts de travail. Une personne peut dépasser ce nombre d'heures lorsqu'elle signe une entente écrite avec l'employeur. De plus, il faut remplir des conditions. La personne peut annuler l'entente en envoyant un avis de deux semaines.

Dans tous les cas, une personne a le droit à des périodes qu'elle ne peut renoncer :

- **11 heures** consécutives d'inactivité **par jour**
- **24 heures** consécutives d'inactivité **chaque semaine** ou **48 heures** consécutives **chaque deux semaines**

⚠ IMPORTANT : Certains emplois sont exclus de ces règles, par exemple, les camionneurs et camionneuses.

Est-ce qu'une personne a le droit à une pause?

<u>NORMES FÉDÉRALES</u>	<u>NORMES DE L'ONTARIO</u>
<p>30 minutes consécutives après 5 heures de travail consécutif</p>	<p>30 minutes après 5 heures de travail consécutif. Il est possible de diviser la pause.</p>
<p>8 heures entre les quarts de travail</p>	<p>8 heures entre les quarts de travail, sauf si :</p> <ul style="list-style-type: none">• La somme des quarts de travail est de moins de 13 heures <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none">• Une entente prévoit le contraire

⚠ IMPORTANT : Certains emplois sont exclus de ces règles, par exemple, les camionneurs et camionneuses.



Comment sont compensées les heures supplémentaires?

<u>CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SELON LES NORMES FÉDÉRALES</u>	<u>CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SELON LES NORMES DE L'ONTARIO</u>	COMPENSATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
<ul style="list-style-type: none">• Les heures qui dépassent 8 heures par jour ou 44 heures par semaine sont des heures supplémentaires.• Il faut choisir le calcul qui avantage l'employé ou l'employée : calcul au jour ou à la semaine.	<ul style="list-style-type: none">• Les heures qui dépassent 44 heures par semaine sont des heures supplémentaires.• Il faut les calculer à la semaine ou sur une période plus longue.	<ul style="list-style-type: none">• Un saire majoré : saire x 1,5 pour chaque heure supplémentaire ou• 1,5 heures de congé pour chaque heure supplémentaire à certaines conditions.

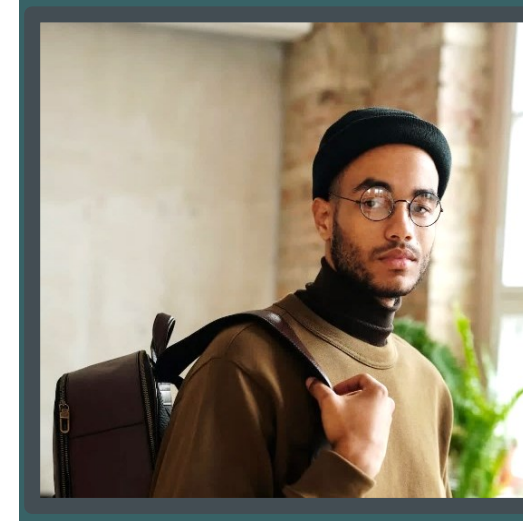
 **IMPORTANT** : Certains emplois sont exclus de ces règles, par exemple, les camionneurs et camionneuses.

Mise en situation de Pierre - 1 de 2

Pierre est à sa première année de comptabilité. Il sera le premier à obtenir un diplôme universitaire au sein de sa famille. L'été, il travaille comme commis à la comptabilité à une banque. Il travaille 50 heures par semaine, mais son employeur refuse de payer des heures supplémentaires.

Quelles informations allez-vous donner?

- L'importance de vérifier les normes applicables et la possibilité de poser la question à un service gouvernemental ou à une organisation comme le Centre d'information juridique de l'Ontario.
- Lui montrer l'information du gouvernement sur les heures supplémentaires.



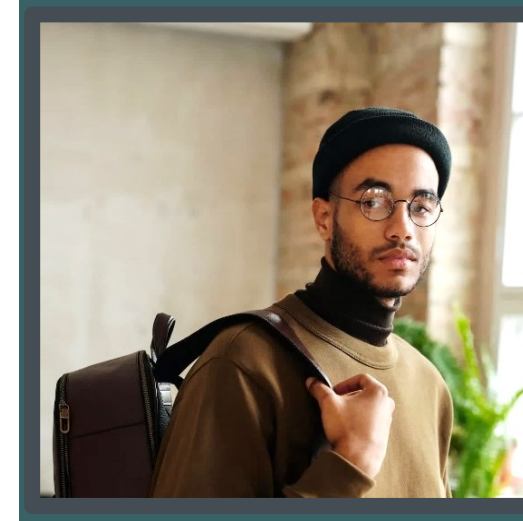
Mise en situation de Pierre - 2 de 2

En parlant, vous découvrez que pendant les moments plus chargés de la banque, Pierre peut faire des journées de 18 heures. Il sait que c'est illégal, mais il a besoin de son emploi parce qu'il appui financièrement sa famille.

Qu'est-ce qu'il faut faire quand une personne refuse de faire respecter ses droits?

- Vous assurer que son choix est libre et éclairé et qu'elle n'est pas victime d'intimidation.
- Informez-la sur les recours existants et sur l'appui existant pour l'accompagner.
- Rappelez-lui que l'employeur ne peut pas exercer des représailles contre elle si elle essaye de faire respecter ses droits.
- Respectez le choix de la personne et son indépendance. Ainsi, le lien de confiance est maintenu.
- Soyez disponible pour offrir plus d'aide si la personne change d'idée. Parfois, la personne a besoin de temps.

⚠ IMPORTANT : N'encouragez jamais une personne à commettre un geste illégal ou un crime.



Résumé de l'horaire de travail

Contrat

Illégal

Non respect des pauses prévues par les **normes du travail**

Légal

Heures maximales prévues par les normes du travail

Exceptions permises par les normes du travail

- Entente qui satisfait les **normes du travail**
- Emplois exclus ou emplois qui ont des règles particulières

En général, les heures supplémentaires sont payées à un salaire majoré.



4. Les jours de congé

À combien de jours de congé une personne a-t-elle droit? Est-ce que les congés sont payés?

Les vacances

Une **journée de vacances** est une journée pendant laquelle une personne ne travaille pas **et** reçoit un salaire appelé **indemnité**. Dans les **normes fédérales**, les vacances sont appelées « **congés annuels** » alors que selon les **normes de l'Ontario** ce sont des **vacances**.

Le nombre de **journées de vacances** et l'**indemnité** sont accumulés après chaque année de travail continu chez un même employeur. Elles varient selon le nombre d'années de travail continu accumulées et selon les **normes du travail** applicables.

LOI	APRÈS 1 ANNÉE	APRÈS 5 ANNÉES	APRÈS 10 ANNÉES
<u>Normes fédérales</u>	2 semaines 4 % du salaire	3 semaines 6 % du salaire	4 semaines 8 % du salaire
<u>Normes de l'Ontario</u>	2 semaines 4 % du salaire	3 semaines 6 % du salaire	3 semaines 6 % du salaire



Les jours fériés

Un **jour férié** est un jour de congé payé prévu par les **normes du travail**. En d'autres mots, la personne reçoit son salaire, même si elle ne travaille pas.



Dans certains cas, une personne doit travailler un jour férié, par exemple :

- Selon les **normes fédérales**, un employeur peut demander à une personne de travailler un jour férié.
- Selon les **normes de l'Ontario**, certaines personnes doivent travailler les jours fériés comme les personnes travaillant dans un hôpital, un restaurant ou un hôtel.

Dans ces cas, l'employeur doit :

- Offrir un autre jour de congé; ou
- Payer un salaire majoré (le salaire multiplié par 1,5)

De plus, une entente écrite entre l'employeur et la personne permet de remplacer un jour férié par une autre journée.

Liste des jours fériés

<u>NORMES FÉDÉRALES</u>	<u>NORMES DE L'ONTARIO</u>
1. Jour de l'an	1. Jour de l'An
2. Vendredi saint	2. Jour de la Famille
3. Fête de Victoria	3. Vendredi saint
4. Fête du Canada	4. Fête de la Reine
5. Fête du Travail	5. Fête du Canada
6. Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	6. Fête du Travail
7. Jour de l'Action de grâces	7. Action de grâce
8. Jour du Souvenir	8. Jour de Noël
9. Jour de Noël	9. Lendemain de Noël
10. Lendemain de Noël	



Les autres congés

En plus des **vacances** et des **jours fériés**, les **normes du travail** prévoient d'autres congés. Souvent, ces **congés** sont non rémunérés. En revanche, lorsque une personne respecte les conditions prévues aux **normes du travail**, l'employeur ne peut ni la renvoyer ni exercer de représailles contre elle pour avoir pris le **congé**.



Exemples d'autres congés prévus par les normes du travail

NORMES FÉDÉRALES

1. [Congé de maternité](#)
2. [Congé parental](#)
3. [Réaffectation et congé liés à la maternité](#)
4. [Congé de soignant](#)
5. [Congé en cas de maladie grave](#)
6. [Congé lié au décès ou à la disparition d'un enfant](#)
7. [Congé personnel](#)
8. [Congé pour victime de violence familiale](#)
9. [Congé pour pratiques autochtones traditionnelles](#)
10. [Congé pour fonctions judiciaires](#)
11. [Congé de décès](#)
12. [Congé pour raisons médicales et congé pour accident ou maladie professionnel](#)
13. [Congé pour les membres de la force de réserve](#)

NORMES DE L'ONTARIO

1. [Congé de maternité et Congé parental](#)
2. [Congé pour obligations familiales](#)
3. [Congé familial pour les aidants naturels](#)
4. [Congé de maladie](#)
5. [Congé familial pour raison médicale](#)
6. [Congé en cas de maladie grave](#)
7. [Congé pour don d'organe](#)
8. [Congé de réserviste](#)
9. [Congé de deuil](#)
10. [Congé en cas de décès d'un enfant](#)
11. [Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles](#)
12. [Congé en cas de violence familiale ou sexuelle](#)

L'impact du contrat d'emploi et d'autres ententes

Voici quelques astuces concernant les jours de congé

- Le **contrat d'emploi** peut prévoir plus de bénéfices que ceux prévus par les **normes du travail**.
- N'oubliez pas les exceptions qui s'appliquent à certains secteurs. Dans un tel cas, il vaut mieux vérifier et ne pas seulement se fier à la parole de l'employeur.
- Parfois, les **normes du travail** permettent aux employeurs et à l'employé ou l'employée de convenir à des conditions différentes dans des ententes. C'est parfois dans le contrat de travail ou dans une entente à part. Souvent, ces ententes doivent respecter des conditions. De plus, il est recommandé de garder une copie écrite de l'entente.

Exemples d'ententes et exceptions

- À certaines conditions, un ou une employée peut renoncer à ses journées de **vacances**. Lorsque les **normes de l'Ontario** s'appliquent, il faut l'autorisation du gouvernement.
- Un employeur peut permettre d'accumuler des **vacances** sur une période plus courte.
- Lorsqu'un employeur remplace un **jour férié** par un autre **jour de congé**, il doit le confirmer par écrit.

Mise en situation de Fatima - 1 de 8

Fatima devait avoir congé à Noël, mais son employeur lui a demandé de remplacer une collègue. Est-ce que Fatima peut refuser?

Quelles questions allez-vous poser à Fatima?

- **Encouragez la personne à vérifier le contrat.** Qu'est-ce qui a été convenu à l'embauche? As-tu signé un contrat d'emploi? Est-ce qu'il y a une trace écrite?
- **Vérifiez quelles normes peuvent s'appliquer.** En quoi est-ce que tu travailles?



Mise en situation de Fatima - 2 de 8

Fatima est infirmière à un hôpital à Sudbury. Son contrat dit que l'employeur peut l'obliger à travailler un jour férié. Fatima se demande si c'est légal?

Qu'est-ce que vous faites?

- Vous lui montrez l'information en ligne du gouvernement pour qu'elle tire ses propres conclusions. Vous imprimez les pages pertinentes ou envoyez les liens par courriel. Vous pouvez surligner les éléments importants.
- Vous la dirigez vers une autre ressource. Vous pouvez faire la démarche avec elle, comme appeler à un service du gouvernement.



Mise en situation de Fatima - 3 de 8

Exemple de navigation en ligne : extrait de la page du gouvernement

Droits relatifs aux jours fériés

L'admissibilité aux jours fériés varie selon que le jour férié tombe un jour ouvrable ou non ouvrable et selon que l'employé travaille le jour férié. Les différentes possibilités sont décrites ci-dessous.

Le jour férié tombe un jour ouvrable et l'employé ne travaille pas ce jour-là

La plupart des employés ont droit au jour férié payé. (Certains employés peuvent être tenus de travailler un jour férié. Consultez la rubrique intitulée « [Règles spéciales relatives à certaines industries](#) ».)

Le jour férié tombe un jour où l'employé ne travaille pas ou pendant ses vacances

Lorsqu'un jour férié tombe un jour qui **n'est** habituellement **pas** un jour de travail pour l'employé ou durant les vacances de l'employé, celui-ci a droit :

<https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/jours-feries>



Mise en situation de Fatima - 4 de 8

Exemple de navigation en ligne : extrait de la page du gouvernement

Faites-nous savoir ce que vous pensez des informations présentées sur cette page et indiquez-nous comment vous les utilisez. [Répondez à notre enquête.](#)

La plupart des employés et des employeurs en Ontario sont visés par la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#) (Loi). Toutefois, certains emplois :

- ne sont pas visés par la Loi;
- sont visés par la Loi en général, mais sont exemptés de certaines parties de la Loi;
- sont visés par des règles spéciales qui modifient l'application de certaines parties de la Loi.

L'[Outil de règles spéciales](#) du ministère Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences peut vous aider à comprendre comme la Loi s'applique à ces types d'emploi.

<https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/exemptions-et-regles-speciales-selon-le-secteur-ou-lemploi>



Mise en situation de Fatima - 5 de 8

Exemple de navigation en ligne : extrait de la page du gouvernement

Vous pouvez lire au sujet des règles spéciales et des exemptions visant des emplois dans ces catégories :

- [Services médicaux d'urgence, soins de santé et professions de la santé](#)
- [Fabrication, construction, mines](#)
- [Services d'accueil et vente](#)
- [Transport](#)
- [Agriculture, culture, élevage, garde et pêche](#)
- [Services à domicile, aménagement paysager, services de concierge](#)
- [Gouvernement et professions](#)
- [Autres secteurs et emplois](#)

La loi crée des règles et des normes minimales que les employeurs et les employés doivent respecter concernant :

<https://www.ontario.ca/fr/document/secteurs-et-emplois-qui-ont-des-exemptions-ou-des-regles-speciales>



Mise en situation de Fatima - 6 de 8

Exemple de navigation en ligne : extrait de la page du gouvernement

Dans cette page

1. Conduite d'ambulance, aide à la conduite d'une ambulance et premiers soins dans une ambulance
2. Audiologie
3. Podologie et études en podologie
4. Chiropratique et études en chiropratique
5. Hygiène dentaire
6. Technologie dentaire
7. Dentisterie et études en dentisterie
8. Denturologie
9. Diététique
10. Incendies, prévention et protection
11. Travail en hôpital
12. Massothérapie et études en massothérapie
13. Technologie de laboratoire médical
14. Technologie de radiation médicale
15. Profession de sage-femme
16. Naturopathie et études en naturopathie
17. Soins infirmiers
18. Ergothérapie
19. Opticien ou opticienne
20. Optométrie et études en optométrie
21. Emploi d'auxiliaire médical ou d'ambulancier
22. Pharmacie et études en pharmacie
23. Médecine, chirurgie et études de médecine
24. Physiothérapie et études en physiothérapie
25. Psychologie et études en psychologie
26. Soins en établissement
27. Thérapie respiratoire
28. Orthophonie
29. Médecine vétérinaire et études en médecine vétérinaire

<https://www.ontario.ca/fr/document/secteurs-et-emplois-qui-ont-des-exemptions-ou-des-regles-speciales/services-medicaux-durgence-soins-de-sante-et-professions-de-la-sante>



Mise en situation de Fatima - 7 de 8

Exemple de navigation en ligne : extrait de la page du gouvernement

Soins infirmiers

Règles spéciales ou exemptions

Vous n'avez pas droit au congé de maladie, congé pour obligations familiales ou congé de deuil, si prendre ce congé serait une faute professionnelle ou un manquement à vos devoirs.

Si vous travaillez dans un hôpital, votre employeur peut vous demander de travailler un jour férié, si ce jour férié tombe un jour qui est normalement un jour de travail pour vous et si vous n'êtes pas en vacances. Dans ce cas, votre employeur peut faire **l'une des deux choses suivantes** :

- l'employeur vous paie à votre taux horaire normal pour vos heures de travail faites le jour férié et vous donne un autre jour de congé pour lequel il vous verse votre salaire pour jour férié
- l'employeur vous verse un salaire pour jour férié et un salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée

<https://www.ontario.ca/fr/document/secteurs-et-emplois-qui-ont-des-exemptions-ou-des-regles-speciales/services-medicaux-durgence-soins-de-sante-et-professions-de-la-sante>

 **ASTUCE:** Vous pouvez aussi appeler un service du gouvernement!



Mise en situation de Fatima - 8 de 8

Fatima trouve injuste que les jours fériés correspondent à des fêtes chrétiennes. Elle aimerait que les jours fériés comprennent aussi des fêtes musulmanes.

Qu'est-ce que vous pouvez lui dire?

- Informez-la sur la possibilité de négocier les jours fériés auprès de l'employeur.
- Rappelez-lui l'importance de garder des traces écrites des ententes convenues.
- Par exemple, elle peut proposer de travailler chaque année le jour de Noël, mais prendre congé lors de l'Aïd al-Adha (une fête musulmane).



Résumé des jours de congés

Les jours de vacances

- Minimum prévu par les **normes du travail**
- 2 à 4 semaines selon les normes applicables
- Les vacances sont payées selon le montant prévu par les **normes du travail**

Les jours fériés

- Journées spéciales prévues par les **normes du travail**
- Parfois, une personne peut être tenue de travailler. Dans un tel cas, elle a le droit à un jour de congé ou à un salaire majoré

Les autres jours de congé

- Journées de congé offertes dans des circonstances particulières, par exemple le congé de maternité
- Certains sont payés et d'autres pas

⚠ IMPORTANT : N'oubliez ni le contrat et ni les exceptions prévues par les normes du travail!



5. Le salaire

Quel est le salaire auquel une personne a droit? Est-ce qu'une personne peut recevoir moins que le salaire minimum?

Quel est le salaire auquel une personne a droit?

Le **salaire** est l'argent qu'une personne reçoit pour son travail. Il est déterminé par le **contrat d'emploi**.

LE SALAIRE MINIMUM

Les **normes du travail** prévoient un **salaire minimum** calculé à l'heure. Le salaire horaire doit toujours être égal ou plus grand que le salaire minimum. En **octobre 2023**, le salaire minimum est :

- Les **normes fédérales** : 16,65 \$ de l'heure
- Les **normes de l'Ontario** : 16,55 \$ de l'heure

Le **salaire minimum** peut être différent selon le type de travail. Par exemple, selon les **normes de l'Ontario**, le salaire minimum peut être différent pour les étudiants et étudiantes ainsi que pour les travailleurs et travailleuses à domicile.

NÉGOCIATION DU SALAIRE

Lors de la négociation du salaire, il faut considérer les autres conditions de travail comme une assurance médicale, des cotisations pour la retraite, les jours de vacances et l'horaire de travail.

EXEMPLE	A	B	C
Salaire annuel	31 200 \$	30 940 \$	18 720 \$
Heures de travail par semaine	37,5 h	35 h	20 h
Salaire horaire	16 \$	17 \$	18 \$

Qu'est-ce qui affecte le salaire?

Le **salaire** est l'argent qu'un ou une employée reçoit pour son travail. Il correspond à ce qui est indiqué dans le **contrat d'emploi**, à condition qu'il respecte les **normes du travail**.

Parfois, un employeur peut payer un montant supplémentaire au **salaire** de base. Par exemple, lorsqu'une personne travaille un **jour férié** ou des **heures supplémentaires**.

RETENUES SALARIALES

Il arrive que vous receviez un salaire plus bas que celui que vous avez prévu. C'est peut-être normal. Voici des exemples permis par les [normes fédérales](#) et par les [normes de l'Ontario](#) :

- Lorsque la loi l'oblige. Par exemple, l'employeur prélève des cotisations pour le Régime de pensions du Canada.
- Lorsque la retenue se fait dans le cadre d'un programme offert aux employés et employées comme une assurance médicale.
- Lorsque la retenue sert à payer les cotisations aux employés et employées à un syndicat.

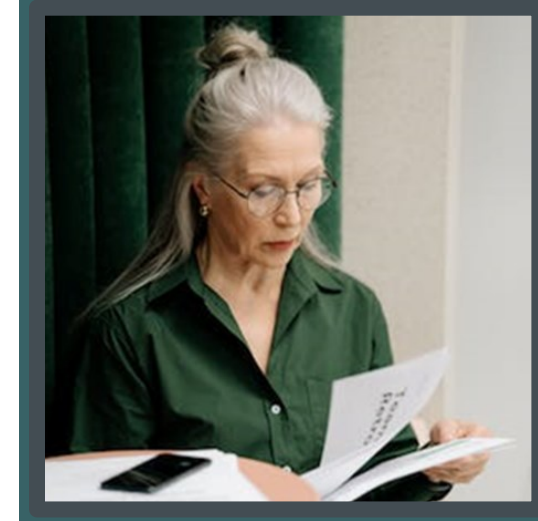
Mise en situation de Claire – 1 de 3

Claire s'est mariée très jeune et elle a consacré une grande partie de sa vie à élever ses enfants. Comme elle a peu d'études et peu d'expérience professionnelle, il lui a été difficile de trouver un emploi suite à la séparation de son conjoint.

Actuellement, son employeur fait beaucoup de retenues à son salaire : uniforme, frais pour utilisation de la salle des employés, frais de location du casier, etc. Elle se demande si c'est légal.

Quelles questions allez-vous poser à Claire?

- **Encouragez la personne à vérifier le contrat.** Qu'est-ce que votre contrat indique?
- **Vérifiez quelles normes peuvent s'appliquer.** En quoi est-ce que tu travailles?
- **Claire est en situation de vulnérabilité.** Il est conseillé de poser des questions supplémentaires pour explorer les conditions de travail de Claire.



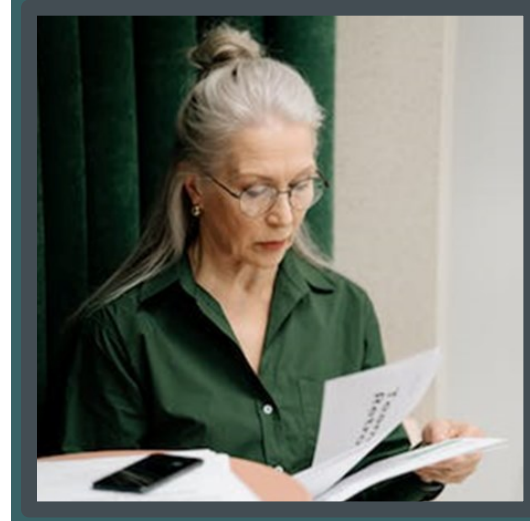
Mise en situation de Claire – 2 de 3

Vous découvrez que l'employeur exploite Claire à plusieurs niveaux. Il la force à travailler plusieurs heures et lui accorde peu de congés. Lorsqu'elle se plaint, l'employeur menace de la renvoyer.

Quelles informations pouvez-vous lui donner?

Comme c'est un cas complexe, il est préférable de diriger Claire vers des services juridiques et l'accompagner au besoin. Il y a plusieurs questions juridiques et c'est bien de la référer vers des ressources spécialisées.

Vous pouvez donner de l'information lorsque votre organisation se spécialise dans ce type de problème et que vous avez la formation et les compétences requises.



Mise en situation de Claire – 3 de 3

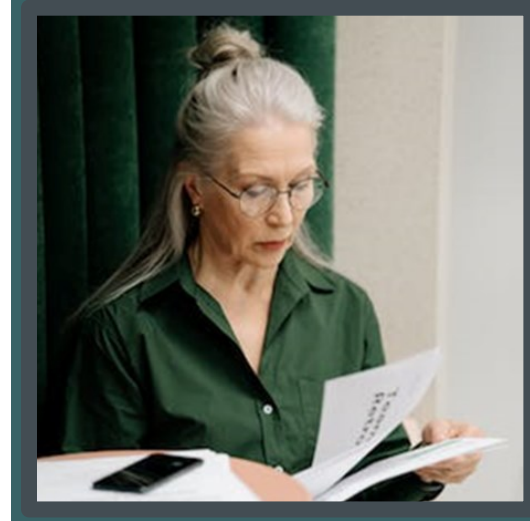
Quelle est l'appui dont Claire a besoin le plus urgemment?

Offrir du soutien complémentaire aux services juridiques.

Plusieurs recours peuvent être disponibles (paiement du salaire non payé, dédommagements, indemnité pour congédiement, etc.).

Cependant, Claire dépend financièrement de son travail. L'essentiel est de l'aider à trouver un soutien financier pour lui permettre de quitter l'employeur abusif (ex. aides sociales, comme assurance emploi ou appui pour trouver un emploi).

N'oubliez pas, souvent, un ou une intervenante offrira un soutien qu'aucun avocat, avocate ou parajuriste n'offre.



Salaire

Contrat

Illégal

Légal

Salaire minimal prévu par les normes du travail

Exceptions permises par les normes du travail

- Emplois exclus ou emplois qui ont des règles particulières



Exemple : salaire majoré pour un congé un férié



Retenues permises par la loi



6. Conclusion

À retenir!

LE CONTRAT D'EMPLOI EST TRÈS IMPORTANT

- Le **contrat d'emploi** définit de nombreuses conditions de travail.
- Il doit toujours respecter les droits minimaux garantis par les **normes du travail**.
- Un **contrat d'emploi** peut accorder plus de droits que les **normes du travail**.

LES NORMES DU TRAVAIL APPLICABLES PEUVENT VARIER

- Il existe des **normes fédérales** et des **normes de l'Ontario**.
- Les **normes du travail** applicables dépendent de la nature du travail.
- Dans les **normes du travail**, il existe des exclusions et des règles qui s'appliquent à des cas particuliers.



4 CONSEILS PRATIQUES

1. Rappelez à la personne de vérifier le **contrat d'emploi**.
2. Consultez les **normes du travail** dans les pages Web du gouvernement.
3. Avoir recours à un service d'information juridique peut sauver du temps.
4. Ne sous-estimez pas les services complémentaires aux services juridiques.

ajefo

Deux langues officielles : une justice égale



**CENTRE D'INFORMATION
JURIDIQUE DE L'ONTARIO**

ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE

SERVICES D'INFORMATION ET D'ORIENTATION JURIDIQUE

30 minutes gratuites avec un ou une avocate

Confidentiel et sans critère d'admissibilité

1-844-343-7462

centreinfojuridique.ca



CliquezJustice.ca

TROUVEZ TOUTE L'INFORMATION JURIDIQUE CANADIENNE

CliquezJustice.ca vous aide à comprendre vos droits et obligations pour mieux gérer vos situations juridiques du quotidien

cliquezjustice.ca