

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Droits des étrangers prévus par la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

Avis de non-responsabilité : La présente ressource a pour but d'aider les employés et les employeurs à comprendre certains des droits et obligations minimaux établis par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et les règlements connexes. Elle ne constitue pas un avis juridique et ne vise pas à remplacer la LNE ni les règlements connexes. Il est recommandé de toujours se reporter au texte de loi officiel. La LNE prévoit uniquement des normes minimales. Des employés peuvent bénéficier de droits supérieurs aux termes d'un contrat de travail, d'une convention collective, de la common law ou d'autres dispositions législatives.

La présente feuille de renseignements résume les droits que vous confère la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#) (LNE) en tant qu'étranger employé en Ontario. Les étrangers qui travaillent en Ontario ont les mêmes droits que la plupart des autres employés de la province.

La LNE établit des normes minimales pour la plupart des lieux de travail en Ontario qui portent notamment sur le salaire minimum et les limites applicables aux heures de travail. Il existe des règles spéciales et des exemptions qui s'appliquent à certains employés. Pour obtenir de plus amples renseignements ou savoir si votre emploi fait l'objet de règles spéciales ou d'exemptions, rendez-vous au [Ontario.ca/outilsLNE](https://ontario.ca/outilsLNE).

Votre employeur est tenu de vous fournir la présente feuille de renseignements dans les 30 jours suivant le début de votre emploi. Si votre langue maternelle n'est pas le français et que la feuille de renseignements est offerte dans votre langue maternelle, votre employeur doit vous la fournir dans cette langue.

De plus, votre employeur doit vous remettre l'affiche sur les normes d'emploi dans les 30 jours suivant le début de votre emploi. Si votre langue maternelle n'est pas le français, votre employeur doit vous fournir l'affiche dans votre langue maternelle, si vous en faites la demande et qu'il existe une version de l'affiche dans cette langue.

En tant qu'étranger employé en Ontario, vous êtes également couvert par la [Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi](#) (LPECE). Votre recruteur ou, si vous n'avez pas eu recours à un recruteur, votre employeur doit également vous remettre une feuille de renseignements sur les droits que vous confère la LPECE. Si votre langue maternelle n'est pas le français, votre employeur ou recruteur doit vous la fournir dans votre langue maternelle, si elle existe dans cette langue. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la page [Ontario.ca/LPECE](#). Au travail, quels sont mes droits en vertu des normes d'emploi?

Salaire minimum

En règle générale, vous devez toucher au moins le salaire minimum. Dans certains cas, les montants payés par l'employeur pour le logement et les repas peuvent faire partie du salaire.

Pour en savoir davantage sur le salaire minimum ou sur l'incidence de la fourniture d'un logement et de repas sur le salaire minimum, rendez-vous au [Ontario.ca/salaireminimum](#).

Jour normal de paie et relevés du salaire

Votre employeur doit établir un jour normal de paie, par exemple le jeudi toutes les deux semaines ou encore le 1^{er} et le 15^e jour de chaque mois. De plus, il doit vous verser la totalité du salaire gagné au cours d'une période de paie au plus tard le jour de paie fixé.

Par ailleurs, l'employeur doit vous remettre un relevé du salaire (également appelé talon de paie) par écrit ou par courriel si vous avez accès à une imprimante. Votre relevé doit comprendre les renseignements suivants :

- la période de paie visée;
- le taux de salaire, s'il y a lieu;
- le salaire brut;
- le montant et l'objet de chaque retenue;
- les montants versés pour le logement et les repas (le cas échéant);
- le salaire net.

Limites applicables aux heures de travail et pauses-repas

Vous ne pouvez être tenu de travailler plus de 8 heures par jour ou du nombre d'heures de votre journée normale de travail si celle-ci est de plus de 8 heures. En outre, on ne peut pas vous obliger à travailler plus de 48 heures par semaine. Vous pouvez dépasser la limite quotidienne ou hebdomadaire d'heures de travail si vous en convenez par écrit avec votre employeur.

Votre employeur doit vous accorder une pause-repas de 30 minutes après une période de travail de 5 heures. Vous pouvez convenir avec lui de prendre deux pauses-repas plus courtes qui totalisent 30 minutes si vous prenez ces pauses avant d'avoir effectué 5 heures de travail.

Vous devez avoir au moins 11 heures consécutives d'inactivité chaque jour. En général, vous avez droit à une période d'au moins 8 heures d'inactivité entre chaque quart de travail. De plus, vous devez avoir au moins 24 heures consécutives d'inactivité par semaine de travail ou 48 heures par période de deux semaines de travail. Vous en apprendrez davantage sur les heures de travail au [Ontario.ca/heuresdetravail](https://ontario.ca/heuresdetravail).

Rémunération des heures supplémentaires

En général, votre employeur doit vous verser la rémunération des heures supplémentaires si vous travaillez plus de 44 heures au cours d'une semaine. La rémunération des heures supplémentaires est le taux de salaire normal majoré de 50 pour cent (parfois appelé temps et demi).

Exemple : Josée gagne 17,00 \$ l'heure. Elle a travaillé 48 heures au cours d'une semaine, ce qui veut dire qu'elle a fait quatre heures supplémentaires. Son taux de rémunération des heures supplémentaires étant de 25,50 \$ l'heure (17,00 \$ x 1,5), elle a donc gagné 102,00 \$ (25,50 \$ x 4) à titre de rémunération des heures supplémentaires.

Vous pouvez obtenir un congé payé au lieu d'être rémunéré pour vos heures supplémentaires si vous en convenez par écrit avec votre employeur. Ce dernier doit vous accorder une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire effectuée. Le congé doit être pris dans les trois mois où il a été accumulé.

Pour en savoir davantage sur les heures supplémentaires, rendez-vous au [Ontario.ca/heures supplementaires](https://ontario.ca/heures supplementaires).

Vacances et indemnité de vacances

La plupart des employés ont droit à des vacances et à une indemnité de vacances. Le nombre de jours de vacances et l'indemnité de vacances sont fonction de la durée de votre emploi chez votre employeur. Si vous travaillez pour votre employeur depuis moins de cinq ans, vous avez droit à deux semaines de vacances après chaque année de référence de douze mois et à une indemnité de vacances de quatre pour cent de votre salaire total. Si vous travaillez pour votre employeur depuis cinq ans ou plus, vous avez droit à trois semaines de vacances après chaque année de référence de douze mois et à une indemnité de vacances de six pour cent de votre salaire total.

En général, votre employeur doit vous verser votre indemnité de vacances en un seul versement avant que vous preniez vos vacances. Il peut toutefois vous la verser sur chaque chèque de paie si vous en convenez par écrit.

Exemple : Malala travaille pour son employeur depuis trois ans. Elle a droit à deux semaines de vacances et a accumulé une indemnité de vacances de quatre pour cent. Elle gagne 1 500,00 \$ toutes les deux semaines. Malala a convenu avec son employeur que son indemnité de vacances lui serait versée sur chaque chèque de paie. Elle touche donc une indemnité de vacances de 60,00 \$ ($1\,500,00 \$ \times 4 \%$) à chaque paie.

Pour en savoir davantage sur les vacances et l'indemnité de vacances, rendez-vous au [Ontario.ca/vacances](https://ontario.ca/vacances).

Jours fériés

L'Ontario compte neuf jours fériés annuels :

- 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
- Le jour d'Action de grâces
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël (26 décembre)

En règle générale, vous avez le droit de prendre congé ces jours-là et de toucher le salaire pour jour férié.

Il existe une formule qui vous permet de calculer le salaire pour jour férié :

- additionnez le montant total du salaire normal que vous avez gagné et de l'indemnité de vacances que vous avez accumulée au cours des quatre semaines de travail précédant celle durant laquelle tombe le jour férié;
- divisez cette somme par 20.

Exemple : Josef gagne 600,00 \$ par semaine. Il reçoit une indemnité de vacances de 4 % sur chaque chèque de paie. Au cours des quatre semaines précédant celle où tombe le jour férié, le salaire normal de Joseph était de 2 400,00 \$ (600,00 \$ x 4) et le montant de l'indemnité de vacances payable était de 96,00 \$ (2 400,00 \$ x 4 %). Josef a donc droit à 124,80 \$ (2 496,00 \$ ÷ 20) à titre de salaire pour jour férié.

Vous pouvez travailler un jour férié si vous en convenez par écrit avec votre employeur. En général, si vous travaillez un jour férié, vous devez toucher le salaire pour jour férié et un salaire majoré pour les heures travaillées le jour férié OU toucher votre salaire normal pour les heures travaillées le jour férié et prendre un autre jour de congé rémunéré au taux du salaire pour jour férié. Pour en savoir plus sur les jours fériés, consultez la page [Ontario.ca/joursferies](https://ontario.ca/joursferies).

Congés

La LNE prévoit un certain nombre de congés avec protection de l'emploi. Voici des exemples :

- Congé de maladie : Vous pouvez prendre trois jours de congé non payés par année en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale. Vous devez toutefois avoir travaillé pour votre employeur pendant au moins deux semaines consécutives pour pouvoir prendre ces congés.
- Congé pour obligations familiales : Vous avez droit à trois jours de congé non payés par année pour vous occuper de certains membres de votre famille en cas de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou d'affaire urgente. Les membres de votre famille comprennent notamment votre conjoint, vos enfants, vos parents, vos grands-parents ou un membre de votre famille qui dépend de vos soins ou de votre aide. Vous ne pouvez prendre un congé pour obligations familiales qu'après avoir travaillé pour votre employeur pendant au moins deux semaines consécutives.
- Congé de maternité : Les employées enceintes peuvent prendre un congé non payé d'une durée maximale de 17 semaines qui commence au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de la naissance. Elles n'ont toutefois droit à un congé de maternité que si elles ont commencé à travailler pour leur employeur au moins 13 semaines avant la date prévue de la naissance.
- Congé parental : Les nouveaux parents peuvent prendre un congé parental non payé d'une durée maximale de 61 ou 63 semaines. Cependant, un employé doit avoir travaillé pour son employeur pendant au moins 13 semaines pour pouvoir prendre ce congé.

La LNE prévoit d'autres congés, notamment le congé de deuil, le congé familial pour les aidants naturels et le congé familial pour raison médicale.

Pour en savoir plus sur les congés, consultez la page [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE).

Préavis et indemnité de licenciement

En général, si votre employeur veut vous licencier (mettre fin à votre emploi), il doit vous donner un préavis de licenciement ou vous verser une indemnité de licenciement. Vous devez avoir travaillé pour votre employeur pendant au moins trois mois pour avoir droit au préavis de licenciement ou à l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis ou le montant de l'indemnité dépend de la durée de votre période d'emploi :

- moins d'un an : une semaine
- un an à deux ans : deux semaines
- trois ans : trois semaines
- quatre ans : quatre semaines
- cinq ans : cinq semaines
- six ans : six semaines
- sept ans : sept semaines
- huit ans ou plus : huit semaines

Exemple : Li a travaillé pour le même employeur pendant 16 mois. Il gagnait 800,00 \$ par semaine. Son employeur doit lui donner un préavis de licenciement de deux semaines ou lui verser une indemnité de licenciement. L'employeur choisit l'indemnité de licenciement. Il doit donc verser 1 600,00 \$ (800,00 \$ x 2) à Li.

Pour obtenir d'autres détails, rendez-vous au [Ontario.ca/licenciement](https://ontario.ca/licenciement) . Pour déterminer le préavis ou l'indemnité de licenciement auquel vous avez droit, consultez la page [Ontario.ca/outilsLNE](https://ontario.ca/outilsLNE).

Vous ne pouvez consentir à renoncer à vos droits

Vous ne pouvez conclure une entente ou un contrat visant à renoncer aux droits que vous confère la LNE. Ce genre d'entente ou de contrat n'est pas valide. Par exemple, si vous signez un a contrat indiquant que votre employeur vous versera un salaire inférieur au salaire minimum, ce contrat ne sera pas valide.

Vous ne pouvez pas être pénalisé parce que vous posez des questions sur vos droits ni parce que vous les exercez

Si vous vous informez des droits que vous confère la LNE ou les faites valoir, votre employeur ne peut vous pénaliser de quelque façon que ce soit, notamment en mettant fin à votre emploi.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou déposer une réclamation

Pour en savoir davantage sur la LNE, rendez-vous au [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE).

Si vous avez des questions à propos de la LNE, veuillez appeler le 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 (ATS). Les services sont fournis dans plusieurs langues.

Si vous estimez qu'on ne vous a pas accordé les droits que vous confère la LNE, vous pouvez déposer une réclamation auprès du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences au [Ontario.ca/reclamationsLNE](https://ontario.ca/reclamationsLNE).