

WEBINAIRE

Droit de l'emploi 101

Congés, heures sup et congédiements

(1ère partie)



Date : 28 août 2025 | Heure : 10h30 à 12h

Avec Me Darshana Dhunoo



POINTS À PRENDRE EN COMPTE



Communication

- Veuillez écrire vos questions dans le chat ou la boîte pour Question/Réponse (l'icône est en bas de votre écran).



Conférencière

- est visible lors de la présentation et pour les questions/réponses.



Enregistrement

- L'enregistrement sera disponible sur notre site cleoconnect.ca. Des liens d'accès seront envoyés aux participant(e)s.



Évaluation

- Merci de remplir l'évaluation : Droit de l'emploi 101: Congés, heures sup et congédiements

SOMMAIRE

- 90 minutes au total (présentation avec questions-réponses).
- Ce webinaire contient des renseignements généraux.
 - Les lois applicables en matière d'emploi, avec un survol des thématiques clés (Congés, heures supplémentaires, rémunération, licenciement, démission).
 - Le Code des droits de la personne (droits en matière de discrimination, d'accommodement et d'équité).
 - Les recours possibles en cas de non-respect des normes.
 - Les informations sont à jour à la date d'aujourd'hui, le 28 août 2025.

CONFÉRENCIÈRE

Depuis janvier 2025, Me Darshana Dhunnoo est une avocate bilingue du Centre d'information juridique de l'Ontario (CIJO).

En tant qu'avocate au CIJO, elle offre des explications générales du droit ontarien et canadien à la clientèle du Centre afin de l'aider à comprendre les enjeux juridiques et connaître les options qui s'offrent à elle.

Avant de se joindre à l'équipe du CIJO, elle a travaillé au Ministère du procureur général de l'Ontario.

Elle est diplômée d'un baccalauréat en droit de la section de droit civil de l'Université d'Ottawa et détient un Juris Doctor de la section de common law. Elle est membre en règle du Barreau de l'Ontario.



CLEO

50 years
ans

Community Legal Education Ontario
Éducation juridique communautaire Ontario



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

**ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE**

DROIT DE L'EMPLOI EN ONTARIO

Présenté par Me Darshana Dhunoo
Avocate | Centre d'information juridique de l'Ontario
28 août 2025

© 2025 Association des juristes d'expression française de l'Ontario — Tous droits réservés

A close-up photograph of a person's hands, cupped together, holding a small green seedling with three leaves growing out of dark brown soil. The person is wearing a blue denim shirt. The background is a soft, out-of-focus blue.

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES

ajefo

Association des juristes
d'expression française
de l'Ontario



Carnet d'adresses des juristes francophones de l'Ontario



CliquezJustice.ca : informe le grand public de façon claire et simple sur ses droits et obligations dans des contextes touchant autant le quotidien que la vie en société.



Jurisource.ca : seule bibliothèque virtuelle de common law à offrir gratuitement des milliers de ressources juridiques et terminologiques en français.



Centre d'information juridique de l'Ontario : service d'information juridique qui offre un rendez-vous gratuit de 30 minutes avec un-e avocat-e



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

ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE

Rencontres individualisées de 30 minutes avec un·e avocat·e
pour recevoir de l'information juridique et des services
d'aiguillage vers des ressources dans la communauté

Prendre rendez-vous : 1-844-343-7462 | centreinfojuridique.ca

L'information juridique, c'est quoi?

- **C'est des explications générales sur le droit**

Nous pouvons vous donner de l'information sur le droit de manière générale en vous présentant des options de recours possibles

- **Ce n'est pas des conseils juridiques**

Nous ne pouvons pas appliquer le droit aux faits de votre situation ni formuler une opinion juridique précise à votre cas

Ateliers d'information juridique dans plusieurs domaines de droit auprès du grand public et intervenant·es communautaires

AVERTISSEMENT



Les informations données reflètent les lois et règlements en vigueur en date de la préparation de l'atelier (**août 2025**).



Il ne s'agit en aucun cas d'un avis juridique.



Il est donc essentiel de toujours consulter un·e avocat·e afin d'obtenir un avis juridique et de ne jamais se fier seulement au contenu juridique dans cette présentation.



ORDRE DU JOUR



1. Les normes d'emploi (salaire minimum, congés, heures de travail et fin d'emploi)



2. Les droits de la personne



3. Les recours des employé-es

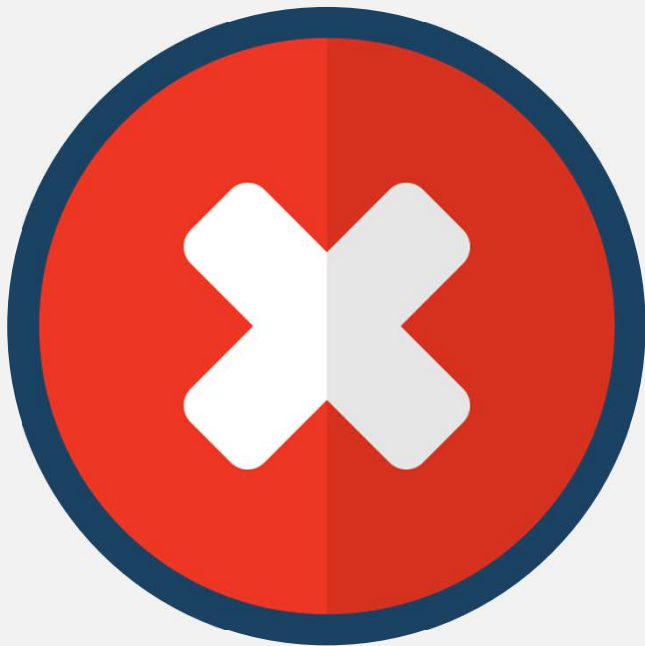


4. Les ressources





TESTEZ VOS CONNAISSANCES



Votre contrat de travail prévoit un salaire minimum plus bas que celui fixé par la loi.

Vous devez accepter le salaire prévu dans votre contrat, car vous avez signé le contrat d'emploi.

FAUX!

Un contrat d'emploi doit respecter les normes minimales d'emploi applicables et ne peut pas prévoir des conditions de travail moins avantageuses que la loi.

En cas de conflit, la loi a préséance sur le contrat d'emploi.

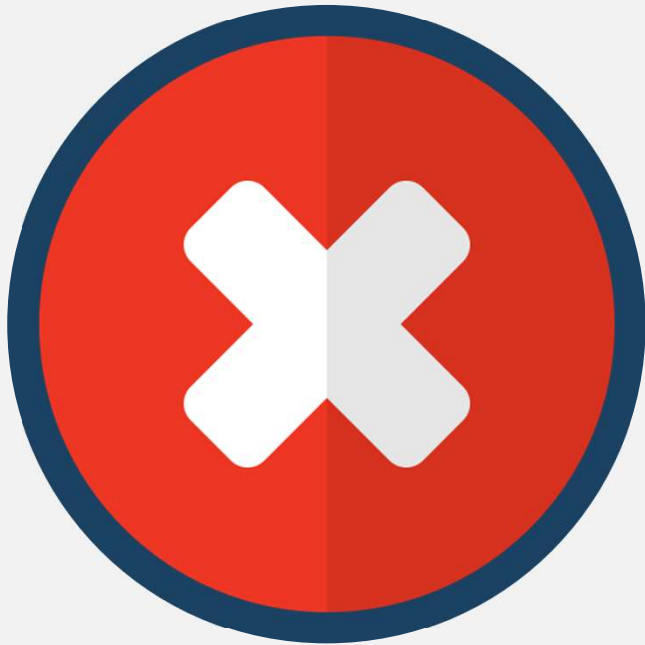


La Fête du Canada s'approche. C'est un jour férié. Votre employeur vous demande si vous pouvez travailler ce jour-là, recevoir votre salaire normal, et prendre congé une autre fois pour compenser cette journée-là.

Vous acceptez la demande de votre employeur, car il est en règle avec la loi.

VRAI!

Vous pouvez travailler un jour férié, recevoir votre salaire normal, et prendre un autre jour de congé en compensation. Mais attention, il faut une entente écrite à cet effet.



La loi sur les normes d'emploi vous donne le droit à un congé parental rémunéré.

FAUX!

Le congé parental est non rémunéré. En revanche, vous pourriez avoir droit aux prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral à certaines conditions.

1. LES NORMES D'EMPLOI



LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

Secteurs d'emploi : restaurant, commerce de détail, concessionnaire, épicerie, entreprise privée provinciale, etc.

- Régit la relation entre l'employeur et l'employé·e
- Comprend les droits et les obligations des parties
- Établit les normes minimales que l'employeur doit respecter
- Traite des questions suivantes :
 - heures de travail maximales (plus de 44 heures)
 - salaire minimum (généralement 17, 20 \$)
 - rémunération des heures supplémentaires (1,5 fois le salaire normale)
 - jours fériés (payé)
 - congés payés
 - congédiement (fin d'emploi)
 - cessations d'emploi (fin d'emploi)
 - congés de maternité et congés parentaux
 - régimes d'avantages sociaux non discriminatoires (assurance maladie)
 - et plus encore

Exceptions : employé·es au fédéral, employé·es syndiqué·es, travailleur·euses indépendant·es



Astuce : utilisez l'[Outil de vérification des règles spéciales](#)



LES NORMES D'EMPLOI

L'employeur

- Doit **respecter** le contrat d'emploi et les normes d'emploi
- Ne peut pas avoir un contrat d'emploi qui ne respecte pas les **normes minimales d'emploi** applicables ou qui offre des conditions de travail **moins avantageuses**

**En cas de conflit, la loi a
préséance sur le contrat d'emploi**



Cas particuliers

Personnes exclues de la *LNE*

- Personnes qui travaillent sous règlementation fédérale (Normes fédérales)
- Personnes qui ne sont pas des employés ou employées comme
 - les travailleur·ses indépendant·es
 - les bénévoles
 - les stagiaires

Personnes à qui des règles différentes peuvent s'appliquer

- Personnes qui travaillent pour les agences de placement temporaire
- Personnes qui travaillent dans certains secteurs



Astuce : utilisez [l'Outil de vérification des règles spéciales](#)



The background of the slide features a close-up, slightly angled view of several Euro banknotes and coins. A 100 Euro note is prominent in the upper left, showing its intricate architectural design and the European Union flag. Below it, a 50 Euro note is partially visible. Scattered around the notes are various Euro coins, including 10, 20, and 50 cent pieces, as well as a 1 Euro coin. The lighting creates soft shadows, giving the currency a three-dimensional appearance.

LE SALAIRE MINIMUM

LE SALAIRE MINIMUM

Taux de salaire minimum	1 ^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025	1 ^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026
Salaire minimum général	17,20 \$ l'heure	17,60 \$ l'heure

Attention aux exceptions comme

Salaire minimum des étudiants de moins de 18 ans	16,20 \$ l'heure	16,60 \$ l'heure
Salaire minimum des travailleurs à domicile	18,90 \$ l'heure	19,35 \$ l'heure



CONGÉS – VACANCES, FÉRIÉS, ET PARENTAL



LES VACANCES

Période et indemnité de vacances

À l'emploi depuis **moins de 5 ans** a droit à

- **2 semaines** de vacances
- **4 %** du salaire gagné pendant l'année rémunéré pendant les vacances

À l'emploi depuis **5 ans ou plus** a droit à

- **3 semaines** de vacances
- **6 %** du salaire gagné pendant l'année rémunéré pendant les vacances

Année de référence

Option 1 : L'année de référence commence à partir de la date d'embauche

Option 2 : L'année de référence commence à partir d'une autre date choisie par l'employeur

Dans ce cas, le jours de vacances sont calculés au prorata pendant la première année (période tampon)

Exemples :

- 1^{er} janvier au 31 décembre
- 1^{er} avril au 31 mars



CAS PRATIQUE

Andreï a été embauché le **1^{er} décembre 2024**.

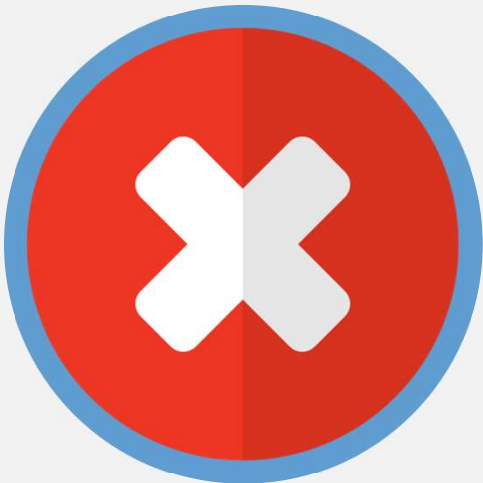
Son employeur utilise une année de référence qui commence le **1^{er} juin** et qui se termine le **30 mai**. En date du **30 mai 2025**, Andreï a droit à 2 semaines de vacances.

FAUX!

Andreï a travaillé seulement 6 mois, donc il faut calculer la période tampon :

- Multiplier la **période de vacances** par le **nombre de mois travaillés** et diviser par **12**
- **2 semaines** (moins de 5 ans d'emploi) x **6 mois/12**
- **1 semaine de vacances** (4 % du salaire gagné pendant le 6 mois)

Donc, Andreï a droit à 1 semaine de vacances.





LES VACANCES : CONDITIONS À RESPECTER

- L'employeur
 - doit **approuver** les vacances
 - **décide** quand elles doivent être prises
- Les vacances se prennent **en semaines**, sauf s'il y a une entente écrite
- Un contrat d'emploi ou une convention collective peut accorder **plus de jours** de vacances que ce que la *LNE* prévoit
- **L'indemnité de vacances** est versée avant le début des vacances, sauf s'il y a une entente



LES JOURS FÉRIÉS

- La plupart des employé-es ont congé pendant les jours fériés et reçoivent leur salaire pour jour férié
- Exceptions: Services d'urgence et santé (hôpital), services publics essentiels (transport), **industries de l'hôtellerie et du tourisme**, commerce de détail autorisé (station d'essence)
- **Pour calculer le salaire du jour férié, il suffit de multiplier le salaire par 1,5**

Option 1

Avoir congé le jour férié et recevoir un **salaire pour jour férié**

Option 2

Travailler le jour férié et recevoir un **salaire majoré**

Option 3

Travailler le jour férié et recevoir son **salaire normal**, et prendre un autre jour de congé en compensation selon une entente écrite



Autres types de congés

Souvent, ces congés sont **non rémunérés**. L'employeur ne peut **ni renvoyer** ni exercer de **représailles** contre l'employé·e qui prend un de ces congés et qui respecte les conditions prévues par la loi.

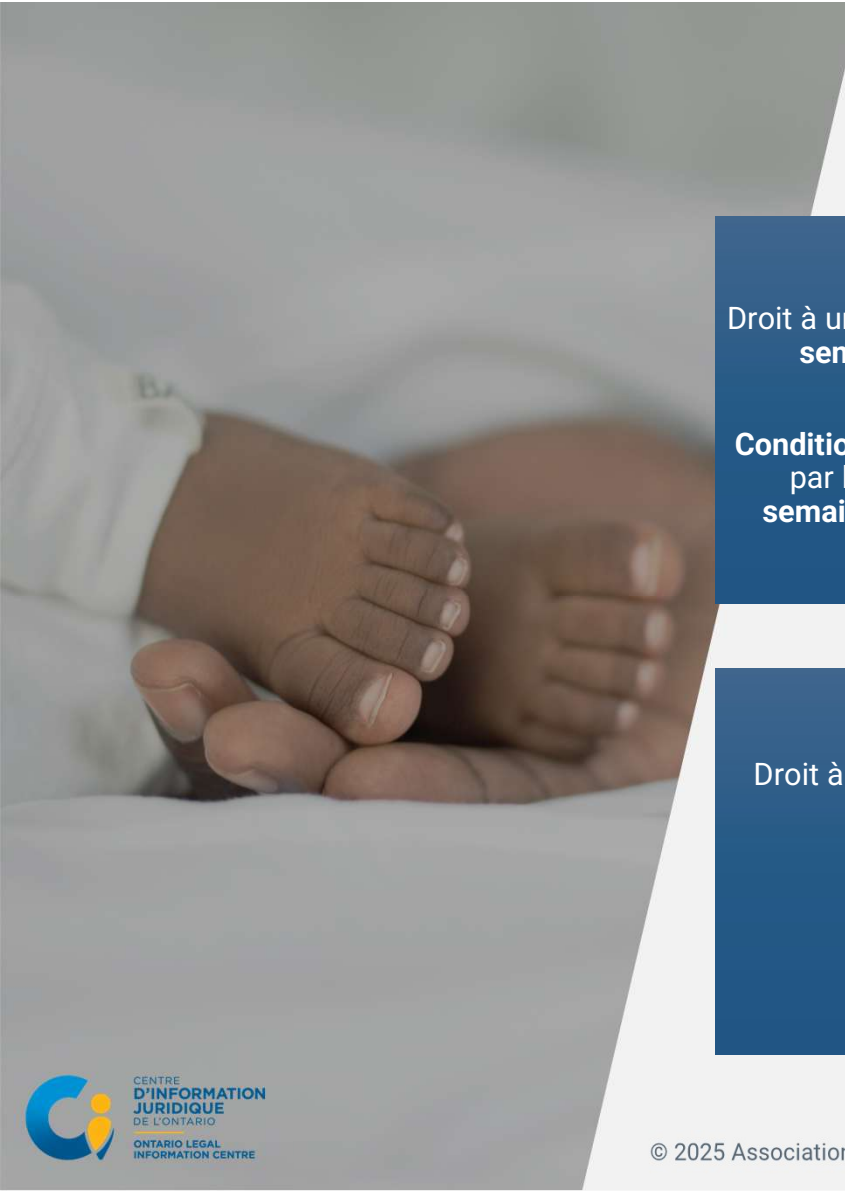
EXEMPLES :

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





CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL



CONGÉ DE MATERNITÉ

Droit à un congé de maternité **non payé** de **17 semaines** avec protection d'emploi

Conditions : Travail pour un employeur visé par la LNE, et ce depuis au moins **13 semaines** avant la date d'accouchement prévue

Peut commencer **17 semaines** avant la date prévue d'accouchement ou à la date d'accouchement prévue

Avis écrit d'au moins **2 semaines** à l'employeur

Droit à un congé parental de **61 semaines** avec le congé de maternité

Aucune obligation de l'employeur de payer un salaire durant le congé de maternité

Possibilité d'obtenir de l'assurance-emploi si admissible





CONGÉ DE PARENTAL

- **Personnes admissibles**
 - Employé·e qui a travaillé pendant au moins **13 semaines**
 - Toute personne qui vit avec le parent de l'enfant de façon stable
- **Durée du congé**
 - Mère biologique : jusqu'à **61 semaines** (après le congé de maternité)
 - Autres parents : jusqu'à **63 semaines**, à commencer dans les **78 semaines** suivant la naissance ou l'obtention de la garde d'un enfant
- **Préavis : 2 semaines** écrit à l'employeur
- **Prise du congé** : Les deux parents peuvent prendre leur congé en même temps ou séparément
- **Salaire** : L'employeur **n'est pas obligé de payer** un salaire durant le congé parental
- **Soutien possible** : L'employé·e peut être admissible à l'assurance-emploi (AE)



Droits pendant et après le congé



- Pendant le congé :
 - L'employé·e maintient les avantages sociaux et les cotisations si il ou elle continue de payer sa part
- À la fin du congé :
 - L'employé·e reprend son poste habituel sans réduction de salaire
 - Si le salaire du poste a augmenté durant le congé, l'employé·e a droit de recevoir le nouveau salaire
 - Si le poste n'existe plus, un poste comparable au même ou à un meilleur salaire doit être offert



Prestations de l'assurance-emploi

Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral

Conditions :

- Personne enceinte ou a récemment donné naissance
- Parent qui s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté

Montant versé :

- Jusqu'à **55 % du salaire** régulier, **maximum 695 \$ par semaine** (en 2025)

Les prestations parentales sont **partagées entre les deux parents**



The background of the slide is a dense collage of numerous clocks of various styles, sizes, and colors. Some are round with Roman numerals, others with Arabic numerals, and some are more decorative or artistic. The clocks are layered, creating a sense of depth and time passing.

HEURES DE TRAVAIL



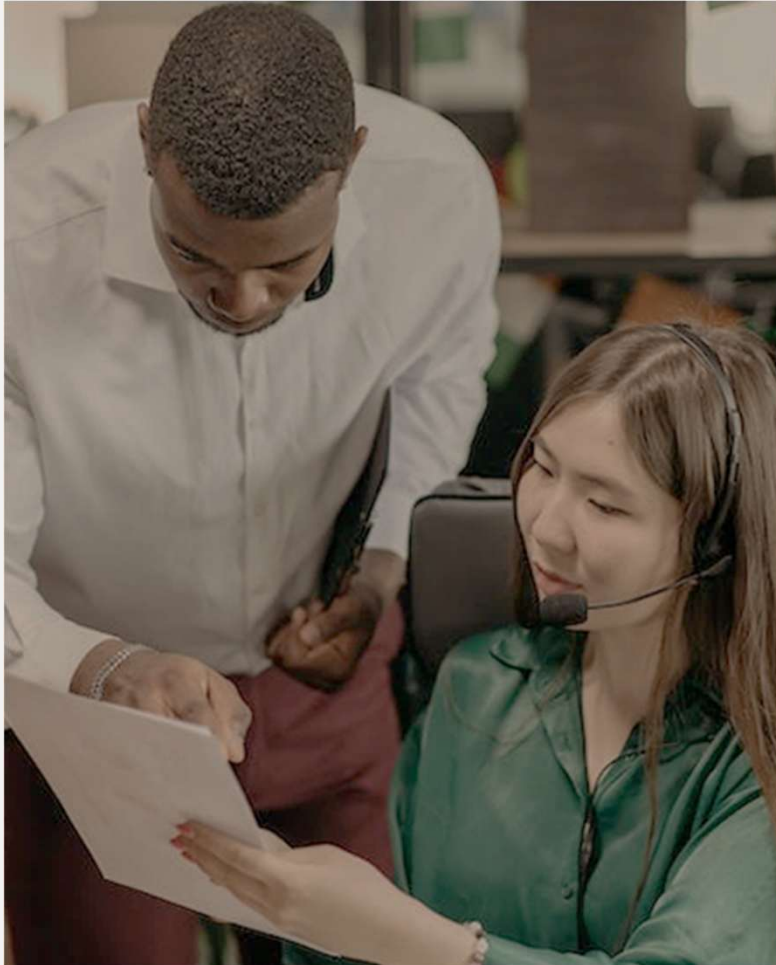
NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE TRAVAIL

- L'employé·e doit travailler selon l'horaire prévu dans le contrat d'emploi
- Le nombre maximal d'heures de travail est de **48 heures** par semaine et **8 heures** par jour

*Travailler au-delà de ces limites est seulement permis dans des cas exceptionnels, comme un danger pour la vie ou la sécurité

 **Astuce :** Utilisez [l'outil libre-service relatif aux normes d'emploi](#) pour vérifier que vous respectez les règles sur les heures de travail et d'autres droits conférés par les normes d'emploi





EXCEPTIONS

- Il est possible de dépasser le nombre maximal d'heures de travail grâce à une entente écrite
- L'entente peut être annulée avec un préavis de **2 semaines**
- **Dans tous les cas, une personne a le droit à des périodes de repos obligatoires :**
 - **11 heures** consécutives de repos par jour
 - **24 heures** consécutives de repos chaque semaine
 - **48 heures** consécutives toutes les deux semaines





HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Toute heure de travail après **44 heures** par semaine
- Rémunération des heures supplémentaires : salaire majoré (**multiplier le salaire normal par 1,5**)
 - Par exemple, le salaire d'Ali est de 20 \$ l'heure. Le taux des heures supplémentaires sera de 30 \$ l'heure
- Exception: les personnes qui travaillent dans **certains secteurs**, comme les ambulancier·ères

Alternative : prendre les heures supplémentaires comme congé

- La personne a le droit à une heure et demie de congé pour chaque heure supplémentaire
- Il faut convenir par écrit ou par voie électronique

Outil pour vérifier les exceptions : **Secteurs et emplois qui ont des exemptions ou des règles spéciales | ontario.ca**



CAS PRATIQUE



En général, Divine travaille 35 h par semaine. La semaine dernière, elle a travaillé 40 h. Elle n'a pas fait d'heures supplémentaires.

Vrai

Il faut travailler plus de 44 heures dans une semaine pour faire des heures supplémentaires, même si la semaine normale est de moins de 44 heures.





PAUSES

- L'employé·e a droit à une pause
 - d'au moins **une journée** chaque semaine
 - de **30 minutes** non payée après **5 heures** de travail consécutif
 - à **deux pauses** de **30 minutes** pour une période de travail de **dix heures ou plus**
- Il est possible de diviser la pause
- Pour les quarts de travail, la pause est de 8 heures entre les quarts de travail



An artistic illustration of three people interacting with a large board covered in colorful sticky notes. A person in a blue shirt is at the top right, placing a green note. A person in a green shirt is at the bottom center, holding a pink note. A person in a brown shirt is on the left, holding a blue note. The board is filled with various colored notes (blue, green, orange, pink, purple) arranged in different patterns. The background is a light beige with faint grey lines.

SITUATIONS DE FIN D'EMPLOI



SITUATIONS DE FIN D'EMPLOI

Le congédiement sans motif

Le licenciement collectif

Le congédiement avec cause

Le congédiement interdit

Le congédiement déguisé



**PLUSIEURS
EXPRESSIONS POUR
UNE MÊME RÉALITÉ :
LA FIN DE L'EMPLOI**

Licencier

Congédier

Mettre à pied

Remercier

Renvoyer

Débaucher



CONGÉDIEMENT SANS CAUSE

- **Employeur**

- Met fin à l'emploi sans que cela soit la faute de l'employé·e
- N'a aucune obligation de fournir la raison du congédiement
- Donne un préavis écrit ou une indemnité de licenciement

- **Préavis écrit**

- Est requis lorsque l'employé·e a travaillé pendant au moins **3 mois** pour son employeur
- Varie selon la durée de l'emploi
- Ne peut pas être exclu par le contrat d'emploi

- **Indemnité de licenciement**

- Versée à la place d'un préavis
- Couvre le salaire que l'employé·e aurait reçu pendant la période de préavis
 - Par exemple, un préavis de 2 semaines correspond à 2 semaines de salaire



EXCEPTIONS

- Contrat à durée déterminée
- Personne à l'emploi depuis moins de 3 mois
- L'employé ou employée refuse une autre offre d'emploi
- Lorsque le congédiement a lieu pendant une grève ou un lockout
- Perte d'emploi pour un événement ou des circonstances imprévus (ex. un incendie ou une inondation ayant détruit le lieu de travail)

Attention ! Le préavis est requis même en cas de faillite ou d'insolvabilité.

💡 **Astuce :** Consultez [l'Outil libre-service relatif aux normes d'emploi](#)



DÉLAIS DU PRÉAVIS REQUIS

Période d'emploi	Délai
Moins de 1 an	1 semaine
1 an et moins de 3 ans	2 semaines
3 ans et moins de 4 ans	3 semaines
4 ans et moins de 5 ans	4 semaines
5 ans et moins de 6 ans	5 semaines
6 ans et moins de 7 ans	6 semaines
7 ans et moins de 8 ans	7 semaines
8 ans et plus	8 semaines



LICENCIEMENT COLLECTIF

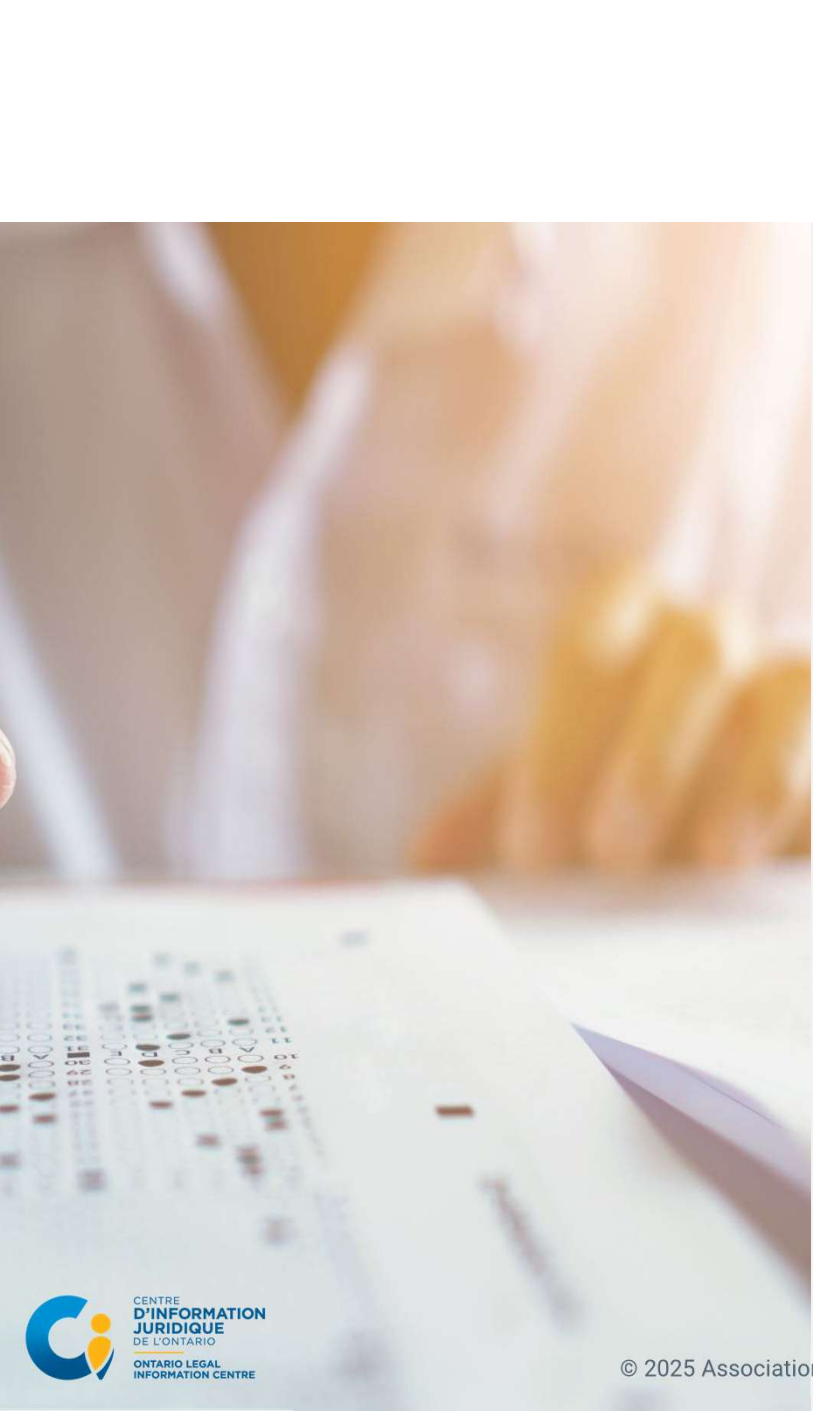
Congédiement de 50 employé·es ou plus

- Règles particulières
- Préavis différent

Attention : il existe des exceptions!

Nombre d'employées et employés	Délai
50 à 199	8 semaines
200 à 499	12 semaines
500 et plus	16 semaines





INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

- Un montant versé **en plus du préavis ou de l'indemnité de licenciement**
- Compense la perte d'un emploi de longue durée
- Deux conditions à remplir
 1. L'employeur compte **50 employés ou plus**, ou a une masse salariale **d'au moins 2,5 millions \$** par année
 2. L'employé·e a travaillé de façon continue pendant au moins 5 ans
- Paiement équivaut à **1 semaine** de salaire pour chaque année de travail complété, jusqu'à un maximum de **26 semaines**
 - **Exemple** : Si une personne a travaillé pendant 7 ans à temps plein, elle a droit à **7 semaines de salaire**.

Ministère du Travail : [Calcul de l'indemnité de cession d'emploi](#)





EXCEPTIONS

- L'employé travaille depuis moins de 5 ans
- L'employé·e refuse une autre offre d'emploi au sein de la même entreprise
- Le congédiement a lieu pendant une grève ou un lockout
- La perte d'emploi pour une cause valable (faute grave)
- Ne s'applique pas à certains secteurs (ex. construction, emplois temporaires ou saisonniers, secteurs sous réglementation fédérale, poste à responsabilité élevé (cadre))



CONGÉDIEMENT AVEC CAUSE

L'employeur met fin à l'emploi pour des raisons de comportement (ex. acte de violence, vol, fraude, harcèlement, négligence, etc.)

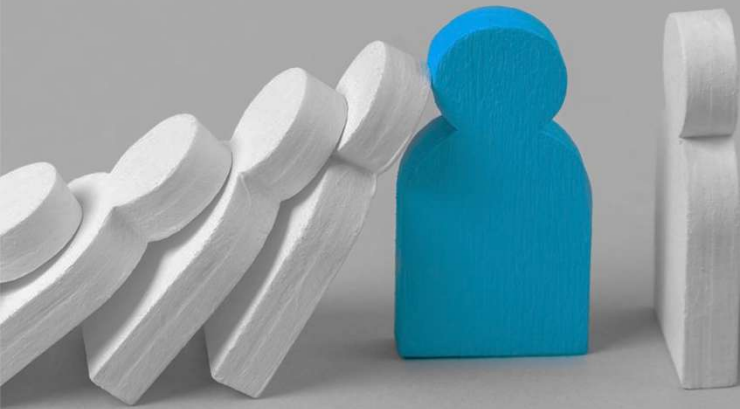
Le congédiement peut être immédiat et sans préavis ou sans indemnité de licenciement

L'employeur doit prouver le motif valable du congédiement



CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ OU LICENCIEMENT IMPLICITE

- Employeur modifie de manière importante les conditions de travail de l'employé·e sans son consentement
- Employé·e est forcé·e de quitter son emploi contre son gré
- Exemples
 - Henri diminue considérablement le salaire et les heures de travail de Roger
 - Juliette démissionne en raison du harcèlement constant qu'elle subit au travail
 - Karine a modifié de façon importante les fonctions de Monique. Celle-ci ne reconnaît plus son poste, et occupe désormais un rôle mineur dans l'entreprise





MISE À PIED TEMPORAIRE

- Une **interruption temporaire de l'emploi** décidée par l'employeur, sans mettre officiellement fin à l'emploi (ex. en raison d'un manque de travail)
- Durant la mise à pied, l'employé·e ne travaille pas et n'est pas payé, mais conserve son **lien d'emploi**
- Durée maximale de **13 semaines** sur une période de **20 semaine** consécutive
- Peut être prolongée jusqu'à **moins de 35 semaines** sur une période de **52 semaine** consécutive **SEULEMENT SI :**
 - l'employé·e continue de recevoir certains avantages (ex. assurance collective, régime de retraite)
 - il y a un engagement de rappel au travail
 - l'employé·e reçoit des prestations d'assurance-emploi

Si ces conditions ne sont pas respectées, la mise à pied peut être considérée comme un **licenciement** avec indemnités



2. LES DROITS DE LA PERSONNE



LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

Secteurs d'emploi : restaurant, commerce de détail, concessionnaire, épicerie, entreprise privée provinciale, etc.

Objectifs

- Prévoit le droit à un traitement égal en matière d'emploi
- Interdit la **discrimination** de la part de l'employeur envers ses employé·es fondée sur un ou plusieurs motifs interdits
- Donne le droit à l'**accommodement**
- Protège contre le **harcèlement**

Motifs prévus par le Code

- Âge
- Ascendance, la couleur, la race
- Citoyenneté
- Origine ethnique
- Lieu d'origine
- Croyance
- Handicap
- État familial
- État matrimonial (y compris le célibat)
- Identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle
- Assistance sociale (en matière de logement seulement)
- Casier judiciaire (en matière d'emploi seulement)
- Sexe (y compris la grossesse et l'allaitement)
- Orientation sexuelle





DROITS ET DEVOIRS DES EMPLOYEURS

- Adopter des règlements et des normes de travail
- S'abstenir de faire de la discrimination fondée sur les motifs protégés par la loi
- Fournir un accommodement raisonnable aux personnes qui souffrent de certaines maladies ou qui se trouvent dans certaines circonstances particulières
- Prendre des mesures contre le harcèlement pour les motifs énoncés dans le *Code des droits de la personne*



CE QUE L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS FAIRE

✗ Interdits

- Refuser d'embaucher
- Donner un salaire différent
- Refuser des accommodements raisonnables
- Harceler ou tolérer le harcèlement
- Renvoyer une personne

Exemples

- En raison de la grossesse ou d'un handicap
- En lien avec le sexe ou la race
- À cause d'un handicap ou des croyances religieuses
- En raison de l'orientation sexuelle
- Pour tout autre motifs protégés par la loi

L'employeur doit **adapter les conditions de travail** d'un·e employé·e ayant des besoins particuliers (ex. : horaire adapté pour des raisons médicales ou religieuses), **jusqu'au point de la contrainte excessive**



NOTION DE BASE : ACCOMMODEMENT

Accommodement (mesure d'adaptation)

- S'applique lorsque l'employé·e ne peut pas travailler en raison d'un **motif** listé dans la *loi* ou le *code* et que l'**adaptation des conditions de travail** lui permettrait de travailler.
- Est une demande faite par **écrit** par l'employé·e
- Est une **obligation** de l'employeur

Obligation d'accommodement

- Nécessite un **aménagement des conditions de travail** pour effectuer son travail
- Consiste à adapter les **politiques** pour que les personnes bénéficient des mêmes possibilités et avantages
- Est nécessaire afin d'éliminer les **obstacles**
- Ne signifie pas un **abaissement** des compétences et des qualités
- Implique des **changements** dans les règles, procédures, politiques et exigences
- Est d'offrir des mesures d'adaptation les **plus appropriées** et les mettre en œuvre dans la mesure où **elles ne causent pas de préjudice injustifié**



LE CAS DE RAMA

Rama est réceptionniste dans une clinique à Hawkesbury. Son enfant, qui vit avec un handicap et vient de commencer l'école, est admissible à un programme de soins spécialisés offert en soirée, à partir de 17 h.

Rama aimerait inscrire son enfant à ce programme, mais son horaire de travail est de 9 h à 17 h 30.

Est-ce qu'elle peut y inscrire son enfant?

01

Action :
Signaler la situation à l'employeur

02

Motif :
Situation familiale (enfant avec besoins particuliers)

03

Types de cas :
Accommodement requis



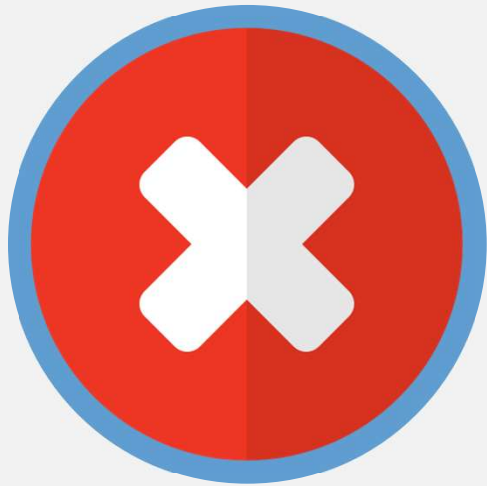
CAS PRATIQUE

Lors d'une entrevue, il ne faut jamais poser des questions en lien avec un handicap.

Faux.

Il existe des exceptions.

Par exemple, en général, il est possible de poser des questions sur la capacité d'une personne à réaliser une tâche liée à l'emploi ou sur des mesures d'adaptations demandées.



3. LES RECOURS POSSIBLES



NON-RESPECT DE LA *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI*

L'employeur ne respecte pas la *LNE*



L'employé·e peut déposer une réclamation au **Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences** ou au tribunal (Cour des petites créances ou Cour supérieure de justice)

Déposer une réclamation gratuitement en ligne :

Dépôt d'une réclamation

Il est possible de déposer une réclamation en ligne pour n'importe quelle infraction à la [Loi sur les normes d'emploi](#) (la « *LNE* ») ou à la [Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi](#) (la « *LPÉCE* »).

Déposer une réclamation

IMPORTANT

Sauf exception, une requête doit être déposée dans un délai de **deux ans** suivant la contravention à la loi.

Il existe des protections contre les représailles.



NON-RESPECT DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

L'employeur ne respecte pas le *Code des droits de la personne*



L'employé.e peut déposer une requête au **Tribunal des droits de la personne de l'Ontario**

Déposer une réclamation gratuitement en ligne

FORMULAIRES ET DÉPÔT

Dans cette page

- Formulaires de requête et défense
- Autres formulaires du TDPO

Formulaires de requête et défense

Les formulaires de requête (formulaires 1 et 1G) et de défense (formulaire 2) sont des formulaires intelligents, qui peuvent être remplis et déposés facilement sur l'ordinateur. Les formulaires intelligents :

IMPORTANT

L'employé.e a **un an** à partir de l'incident de discrimination pour déposer une plainte



AUTRES RECOURS

EXEMPLES

- Congédiement injustifié (common law)
- Refus de travail en raison d'un danger
- Dénonciation d'un crime auprès des services de police

Important!

Certains recours ne peuvent pas être entrepris en même temps. Par exemple, vous ne pouvez pas vous faire indemniser plus d'une fois pour un fait. Pour savoir quel recours choisir, il vous faut un avis juridique.

D'autres recours sont complémentaires. Par exemple, en tout temps vous avez le droit de dénoncer un crime à un service de police.



AUTRES RECOURS

1) Poursuite civile

Cour des petites créances (Small Claims Court)

- Jusqu'au 30 septembre 2025 : plafond actuel de **35 000 \$**
- À partir du 1^{er} octobre 2025 : le plafond passe à **50 000 \$**
- Les causes avec des montants supérieurs à ces plafonds doivent être portées devant la Cour supérieure de justice (Superior Court)

Cour supérieure de justice

- **Aucun plafond maximal** pour les montants réclamés. Ce sont les procédures normales pour tout montant surpassant le seuil des petites créances

2) Syndicat / Arbitrage

- En règle générale, les **montants arbitrables ne sont pas plafonnés** par la loi provinciale, ils sont souvent régis par le contrat ou la convention collective





4. LES RESSOURCES



RESSOURCES

- **Code des droits de la personne** : [Code des droits de la personne, L R O 1990, chap H 19 \(ontario.ca\)](#)
- **Guide de la Loi sur les normes d'emploi** : [Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](#)
- **Loi de 2000 sur les normes d'emploi** : [normes d'emploi \(Loi de 2000 sur les\), L O 2000, chap 41 \(ontario.ca\)](#)
- **Ministère du travail** : [Dépôt d'une réclamation | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](#)
- **Tribunal des droits de la personne de l'Ontario** : [TDPO: Foire aux questions | Tribunaux Ontario](#)
- **Calcul du Ministère du Travail** : [ES Self Service Tool / Outil libre-service relatif aux normes d'emploi \(gov.on.ca\)](#)
- **Assurance-Emploi** : [Prestations d'assurance-emploi - Canada.ca](#)

Plusieurs articles sur CliquezJustice

- [Au travail | CliquezJustice.ca : Connaissiez vos droits et vos responsabilités au travail](#)
- [Droit de la personne | Les dernières actualités juridiques francophones du Canada | CliquezJustice.ca](#)

Plusieurs articles sur Justice pas-à-pas

- [Human Rights - Justice pas-à-pas \(stepstojustice.ca\)](#)
- [Employment and Work - Justice pas-à-pas \(stepstojustice.ca\)](#)



NORMES D'EMPLOI

SITES D'INFORMATION JURIDIQUE

- CliquezJustice.ca – Au travail
- Justicepasapas.ca – Emploi et travail et vidéos
- [Guide de politique et d'interprétation de la Loi sur les normes d'emploi](#)

SERVICES JURIDIQUES

- [Centre d'information sur les normes d'emploi](#) (information générale)
 - 1 800-531-5551 (sans frais)
 - ATS : 1 866-567-8893 (sans frais)
- [Trouver une clinique juridique](#) (information, conseils et représentation)
 - Certaines cliniques juridiques seulement
 - Critères d'admissibilité financiers



DROITS DE LA PERSONNE

SITES D'INFORMATION JURIDIQUE

- CliquezJustice.ca
- Justice pas-à-pas
- Commission ontarienne des droits de la personne

SERVICES JURIDIQUES

- [Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#) (information, conseils et représentation) (Critères d'admissibilité variables)



BESOIN DE CONSEILS JURIDIQUES EN DROIT DE L'EMPLOI?

- Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne : [Home - Français - CAJDP \(hrisc on ca\)](#)
- Clinique juridique communautaire : [Cliniques juridiques – Legal Aid Ontario](#)
- JusticeNet : [JusticeNet – Making Justice more Accessible to Canadians](#)
- Pro Bono Ontario : [Work/Employment - Pro Bono Ontario](#)(en anglais seulement)
- Répertoire des membres de l'AJEFO : [Nos membres – AJEFO](#)
- Service de référence du Barreau : [Service de référence du Barreau | Barreau de l'Ontario \(Iso ca\)](#)



QUESTIONS?





CENTRE
D'INFORMATION
JURIDIQUE
DE L'ONTARIO

ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE

COMMENT NOUS JOINDRE?

Jours	Avant-midi	Après-midi
Lundi	9h à 12h	13h à 16h
Mardi	9h à 12h	13h à 16h
Mercredi	9h à 12h	13h à 16h
Jeudi	9h à 12h	13h à 16h
Vendredi	9h à 12h*	fermé

- Prenez un rendez-vous en ligne sur centreinfojuridique.ca
- Appelez au **1 844-343-7462** et laissez un message
- Nos services sont exclusivement offerts à distance

* **Nos bureaux sont fermés les vendredis durant les mois de juin, juillet et août**



Merci pour votre participation



Restez connectés!

Pour joindre CLEO :
infofranco@cleo.on.ca
416-408-4420
cleo.on.ca/fr

Nos projets

Justicepasapas.ca — Des renseignements détaillés sur des problèmes juridiques

Parcours guidés — Trouvez et remplissez facilement vos formulaires juridiques et recevez des instructions pour vos prochaines étapes

CLEOconnect.ca — La formation et les outils pour les personnes travaillant en intervention communautaire

Clavardage — Besoin d'une assistance et de l'information juridique? Du lundi au vendredi, 12 h - 13 h, justicepasapas.ca

Commandez des publications — Toutes les ressources sont fournies gratuitement cleo.on.ca/fr/commandez-des-publications



 **CLAVARDAGE EN DIRECT**



PROCHAIN WEBINAIRE

Droit de l'emploi 101

Les incontournables du contrat de travail

(2ème partie)



Date : 09 septembre 2025 | Heure : 10h30 à 12h

Avec Me Liliana Mora

Inscription ouverte : [Lien](#) – Places limitées!



**C'était
WEBINAIRE**



Droit de l'emploi 101

Congés, heures sup et congédiements

(1ère partie)



Date : 28 août 2025 | Heure : 10h30 – 12h

Avec Me Darshana Dhunoo



Ministère de la Justice
Canada

