

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

Le présent document a été préparé dans le but de renseigner les employeurs et les employés relativement à la *Loi sur les normes d'emploi* et à ses règlements d'application.

1. [Introduction à la Loi sur les normes d'emploi](#)
2. [Renseignements généraux](#)
 - Vue d'ensemble
 - Terminologie et définitions
3. [Règlement d'exemption générale des normes d'emploi](#)
4. [Durée du travail et heures supplémentaires](#)
5. [Salaires minimum et Règlement concernant le salaire minimum](#)
6. [Congé annuel et indemnité de congé annuel](#)
7. [Jours fériés](#)
8. [Cessation d'emploi](#)
9. [Tenue des registres](#)
10. [Paiement du salaire](#)
 - Périodes de paye
 - Mode de paiement
 - Retenues sur le salaire
 - Réduction du salaire
11. [Plaintes](#)
12. [Annexe des salaires équitables](#)
13. [Congé de maternité et congé parental](#)
14. [Équité salariale](#)
15. [Congés spéciaux non rémunérés](#)
 - [congé de maladie](#);
 - [congé de deuil](#);
 - [congé de soignant](#);
 - [congé pour réservistes](#);
 - [congé lié à la grave maladie d'un enfant](#);
 - [congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant](#)
16. [Commission des normes d'emploi](#)

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 1 : INTRODUCTION À LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

1. Qu'est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi*?

La *Loi sur les normes d'emploi* (ci-après la *Loi*) fixe les normes d'emploi minimales pour le Yukon, en ce qui concerne notamment le salaire minimum, les heures de travail, l'indemnité de congé annuel, les conditions relatives au préavis de départ et les congés spéciaux.

2. À qui la *Loi* s'applique-t-elle?

La *Loi* s'applique à tous les employeurs et employés du territoire, sauf quelques exceptions, notamment les employés des gouvernements territorial et fédéral, qui y sont soustraits. Pour leur part, les membres du personnel des entreprises interprovinciales telles que sociétés de transport, banques, aéroports et services postaux sont assujettis aux lois fédérales, qui sont appliquées par le Programme du travail du gouvernement du Canada. Certains employés sont aussi exemptés des dispositions de la *Loi* par règlement. Dans le doute, les employeurs ou les employés devraient consulter un agent des normes d'emploi.

3. Comment les dispositions de la *Loi* sont-elles appliquées?

Des agents des normes d'emploi sont chargés de l'interprétation et de l'administration de la *Loi*. Par divers moyens à leur disposition, les agents veillent à ce que les employeurs et les employés se conforment à la *Loi*. Au nombre de ces moyens, mentionnons les programmes de sensibilisation du public, les vérifications des feuilles de paie, les enquêtes sur les plaintes reçues, la médiation, la conciliation et, en dernier recours, la poursuite. La *Loi* confère aux agents un certain nombre de pouvoirs qui leur permettent de remplir leurs obligations.

4. Que peut faire un employé lorsqu'un employeur enfreint la *Loi*?

L'employé peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi; ensuite, un agent des normes fera enquête et tentera de résoudre le problème selon les dispositions de la *Loi* qui s'appliquent.

5. Auprès de qui un employé peut-il déposer une plainte s'il n'est pas assujetti à la *Loi*?

S'il est établi que l'employé n'est pas assujetti à la *Loi* ou que la plainte ne relève pas de la Direction des normes d'emploi, l'agent peut conseiller au plaignant de s'adresser à un organisme approprié, notamment : le Programme du travail du gouvernement du Canada, Service Canada, l'Agence du revenu du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la Cour des petites créances, la Commission des droits de la personne ou des organismes des autres provinces et territoires.

6. Quelles sortes de plaintes peut-on déposer?

Les plaintes se divisent en deux catégories :

- **Plainte pécuniaire** – La majorité de ces plaintes portent sur le non-paiement de salaires par suite d'infractions à des dispositions de la *Loi* concernant les heures de travail, les heures supplémentaires, les indemnités de vacances, le salaire minimum, les déductions non autorisées ou l'avis de cessation d'emploi.
- **Plainte non pécuniaire** – Ce type de plainte porte sur des infractions aux dispositions de la *Loi* concernant les congés. Toute personne qui, pour quelque motif que ce soit, enfreint la

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

présente *Loi* s'expose à des poursuites judiciaires; toutefois, la Direction estime que la sensibilisation et la conformité produisent de meilleurs résultats que le recours aux tribunaux.

7. L'employeur et l'employé peuvent-ils conclure une entente qui n'est pas visée par la *Loi*?

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente prévoyant des conditions plus favorables que celles que la *Loi* accorde. Toutefois, une entente prévoyant des conditions moins favorables, peu importe les raisons sous-jacentes, ne constitue pas une entente valide.

8. Un employé peut-il réclamer des conditions supérieures à celles prévues par les normes minimales?

L'employé a droit de recevoir le salaire et les avantages établis en vertu des clauses d'un contrat de travail. En conséquence, si l'employeur et l'employé ont conclu une entente prévoyant des conditions plus favorables que celles prévues par les normes minimales, l'employé a le droit de soumettre une réclamation sur la base de cette entente. La Direction des normes d'emploi peut demander à l'employé de produire certains documents à l'appui de sa réclamation tels que bordereaux de paie, contrat de travail et autres documents liés à l'emploi.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 2 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1. Normes d'emploi

Les agents des normes d'emploi s'occupent des problèmes issus des relations entre les employeurs et les employés. On encourage les employeurs et les employés à communiquer avec un agent des normes d'emploi pour obtenir de plus amples renseignements sur toute question en lien avec la *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon et ses règlements d'application.

2. Définitions

Les définitions qui suivent vous aideront à mieux comprendre les termes relatifs aux relations entre les employeurs et les employés :

« **conditions d'emploi** » Toutes les questions et toutes les circonstances, de quelque nature qu'elles soient, touchant les relations de travail entre les employés et les employeurs.

« **jour** » Période de 24 heures consécutives après le début du travail.

« **travailleur à contrat** » Travailleur, qu'il soit engagé en vertu d'un contrat de travail ou non, qu'il fournisse ou non ses outils, des véhicules, de l'équipement, de la machinerie ou toute autre chose lui appartenant, qui exécute des travaux ou rend des services pour une autre personne à titre onéreux, en vertu des modalités et des conditions suivantes :

- a) le travailleur est en position de dépendance économique et doit accomplir des tâches pour cette personne; et
- b) le lien entre le travailleur et cette personne est beaucoup plus près du lien qui peut exister entre un employé et un employeur que le lien existant entre un entrepreneur indépendant et un mandant, ou entre deux entrepreneurs indépendants.

« **employé** » s'entend notamment d'une personne :

- a) y compris un défunt, qui reçoit un salaire en contrepartie du travail effectué pour l'employeur ou des services à lui rendus, ou qui y a droit;
- b) qui reçoit une formation chez l'employeur aux fins de l'entreprise de celui-ci;
- c) qui est un travailleur à contrat;
- d) qui était un employé.

« **employeur** » Personne qui contrôle ou dirige l'emploi d'une personne ou qui est responsable de son emploi ou de sa rémunération, et comprend un ancien employeur.

« **heures supplémentaires** » Heures de travail excédant la durée normale de travail.

« **durée normale de travail** » La durée de travail fixée à l'article 6 de la *Loi* (8 heures par jour et 40 heures par semaine).

« **salaire** » Rémunération en espèces payable par un employeur à un employé en vertu des clauses d'un contrat de travail, paiement qu'un employeur doit verser à un employé en vertu de la présente loi, et allocations pour les déplacements prescrites par les règlements à cette fin. N'y sont pas assimilées les gratifications, les sommes payées à l'appréciation de l'employeur et qui sont étrangères au nombre d'heures travaillées, à la production ou à l'efficacité, les dommages-intérêts accordés lors d'une action pour renvoi injustifié, les indemnités de déplacements ou autres dépenses.

« **semaine** » Période de sept jours consécutifs établie selon les livres de paie de l'employeur ou fixée par un agent des normes d'emploi.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

3. Tenue de dossiers

L'employeur doit tenir un registre comprenant les renseignements suivants : le nom et l'adresse de l'employé, le nombre d'heures travaillées chaque jour et chaque semaine, le salaire net et brut et les retenues, les heures supplémentaires accumulées chaque semaine, les congés payés tenant lieu de rémunération des heures supplémentaires que l'employé a accumulés et qu'il a pris chaque semaine, les vacances, les congés et les conditions d'emploi pour chaque employé, peu importe le mode de paiement. Les registres doivent être conservés à l'établissement principal de l'employeur au Yukon, et ce, pendant au moins 12 mois après l'accomplissement de travaux ou la fourniture de services par l'employé.

4. Normes d'emploi minimales

Il est interdit à un employeur et à un employé de conclure **toute entente que ce soit** en vertu de laquelle ils renonceraient à appliquer les normes minimales prévues dans la *Loi*; toutefois, une entente prévoyant des conditions plus favorables sera valide. Par exemple, les parties peuvent convenir que tout travail accompli après huit (8) heures de travail par jour sera payé à temps double, mais ils ne peuvent pas convenir que tout travail accompli après 8 heures de travail par jour sera payé au taux de salaire normal.

5. Retenues sur le salaire

L'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur le salaire d'un employé, sauf les retenues obligatoires en vertu de la *Loi*. Cependant, l'employeur peut, si l'employé l'autorise par écrit, verser le salaire ou une partie du salaire à un organisme, y compris un organisme de charité, à un régime de rentes ou de retraite, à un assureur autorisé sous le régime de la *Loi sur les assurances*, à des créanciers, ou encore à des fins qui, selon le directeur des normes d'emploi, sont avantageuses pour l'employé. Toutes sommes retenues du salaire sans autorisation peuvent faire l'objet d'un recouvrement de salaire.

6. Cessation d'emploi

La *Loi* contient des dispositions qui prévoient des périodes minimales pour la présentation d'un préavis écrit, tant pour les employeurs que pour les employés. À défaut de donner le préavis écrit obligatoire prévu, l'employeur sera obligé de payer une indemnité à l'employé. Si un employé met fin à son emploi chez un employeur sans donner le préavis exigé, il perd son droit au salaire qui lui est dû pour la période équivalente au préavis. Des dispositions spéciales sont prévues dans le cas de licenciement ou de mise à pied d'un groupe d'employés. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le bulletin d'information n° 8, *Cessation d'emploi*.

7. Pourquoi est-il nécessaire d'inclure des dispositions visant les contractuels dans la *Loi sur les normes d'emploi*?

De telles dispositions sont prévues dans la *Loi sur les normes d'emploi* parce qu'il arrive fréquemment que les employeurs désignent, de façon erronée, des « travailleurs à contrat » comme des « entrepreneurs indépendants ». En fait, de nombreux contractuels commettent la même erreur. Les employeurs pourraient devoir endosser de lourdes responsabilités en raison de cette erreur et les travailleurs pourraient ne plus être protégés par la *Loi*. Il importe que les deux parties désignent correctement le lien juridique réel qui existe entre l'employeur et l'employé. **Les agents contractuels sont des employés, non pas des entrepreneurs indépendants ou autonomes.**

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

8. Quelle est la différence entre un employé et un bénévole?

Un employé est une personne qui reçoit ou qui a le droit de recevoir un salaire pour un emploi ou des services rendus à une autre personne; cela englobe les personnes qui suivent une formation offerte par l'employeur pour son entreprise. En général, un bénévole est une personne qui choisit de fournir à des organismes à but non lucratif ou de bienfaisance des services pour lesquels il n'attend pas de rémunération. Dans un organisme à but lucratif, toute personne autorisée, directement ou indirectement, à effectuer un travail normalement réalisé par des employés, est considérée comme un employé, et non pas comme un bénévole. Toutefois, chaque cas nécessite une évaluation individuelle pour déterminer le statut de la personne.

9. Qu'est-ce qui constitue une relation employeur-employé?

Les deux principaux critères permettant de déterminer l'existence d'une relation employeur-employé sont la dépendance économique d'une personne et son obligation d'accomplir des tâches pour une autre (lien de subordination). En présence de ces deux éléments, et si la nature de la relation ressemble davantage à une relation d'emploi (plutôt qu'à la relation d'un entrepreneur indépendant envers un autre entrepreneur indépendant), on dit qu'il y a une relation employeur-employé.

10. Est-ce que les personnes qui sont véritablement des entrepreneurs indépendants risquent d'être considérées comme des employés si l'on ajoute les contractuels à la définition du terme « employé »?

La question de savoir si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant reste toujours une question de fait. Afin de déterminer la nature de la relation employeur-employé, l'analyse des faits repose sur les critères suivants traditionnellement utilisés en common law : le droit du commettant (l'employeur) de contrôler les méthodes de travail; l'obligation du commettant de payer des salaires ou d'autres types de rémunération; le droit du commettant de choisir l'employé; le droit du commettant de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé ou de le congédier; le contrôle; la propriété des instruments de travail; la possibilité de profit; le risque de perte, la dépendance économique; et le critère d'intégration à l'entreprise ou organisme.

En examinant principalement les liens de dépendance économique et de subordination, et en déterminant si la nature de la relation ressemble davantage à une relation d'emploi qu'à un autre type de relation, les employeurs et les employés seront moins susceptibles de désigner les « travailleurs à contrat » comme des « entrepreneurs indépendants ». Si vous n'êtes pas certain de la nature de votre relation avec un employeur ou un employé, communiquez avec la Direction des normes d'emploi ou avec un conseiller juridique pour obtenir des précisions.

11. Si j'ai un permis d'exploitation de commerce, suis-je pour autant un entrepreneur indépendant?

De nombreux travailleurs, de leur propre gré ou à la demande d'un employeur, tentent de se reclasser à titre d'entrepreneur indépendant plutôt qu'employé. Ils peuvent payer les droits d'un permis d'exploitation de commerce, prendre des mesures pour avoir droit aux indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon, enregistrer un nom commercial et ouvrir un compte de taxe sur les produits et services, et même signer un contrat qui précise qu'ils ne sont pas des employés. Toutefois, si le travailleur dépend économiquement d'une personne et qu'il y a un lien de subordination à cette dernière, ce travailleur est considéré comme étant un employé, peu importe les tentatives faites pour changer la nature de la relation. La question de

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

savoir si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant reste toujours une question de fait.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 3 : RÈGLEMENT D'EXEMPTION GÉNÉRALE DES NORMES D'EMPLOI

1. Qu'est-ce que le *Règlement d'exemption générale des normes d'emploi*?

Ce règlement soustrait certaines personnes ou certains groupes de personnes à l'application d'une partie ou de la totalité de la *Loi sur les normes d'emploi*.

2. Qui sont les employés exemptés?

Les gardiens et les personnes qui bénéficient du régime de prestations complémentaires d'assurance-emploi sont exemptés de toutes les dispositions de la *Loi*.

La partie 2 de la *Loi*, Durée du travail, ne s'applique pas aux personnes suivantes :

- les guides, les pourvoyeurs, les travailleurs agricoles, les domestiques, les gardiens de sécurité (sauf s'ils sont au service d'une agence de sécurité privée);
- les personnes employées pour des activités relatives à l'exploitation des minerais comme le piquetage, la coupe de lignes, la cartographie, le prélèvement d'échantillons ou la mise à l'essai géochimiques, l'arpentage géophysique ou l'exploration en découvert, sauf l'opérateur de perforatrice percutante ou de perforatrice à pointe de diamant et l'aide-foreur.

3. Quelle différence y a-t-il entre un gardien et un domestique?

- Un gardien est une personne qui travaille dans une résidence privée uniquement pour fournir des services de garde auprès d'un enfant ou d'une personne handicapée, infirme ou autre. Les infirmiers, les thérapeutes, les domestiques, les aides familiales, les employés d'une entreprise qui fournit ce genre de service et les employés d'une garderie ne sont pas des gardiens.
- Un domestique est une personne employée par un ménage comme cuisinier, préposé au ménage ou à l'entretien, jardinier, chauffeur, gardien, infirmier, répétiteur ou pour offrir des services semblables.

4. Est-ce que les employés d'une entreprise d'exploitation des placers sont exemptés des dispositions relatives aux heures supplémentaires?

Les employés d'une entreprise d'exploitation des placers ne sont pas exemptés. L'employeur doit se conformer aux exigences relatives à la durée du travail énoncées dans la Partie 2 de la *Loi*.

Seules les personnes employées pour des activités précises liées à l'exploitation des minerais sont exemptées des dispositions de la Partie 2, Durée du travail, de la *Loi sur les normes d'emploi*.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 4 : DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. Quelle est la durée normale de travail?

La durée normale de travail est de huit (8) heures par jour et 40 heures par semaine. Si une semaine comprend un jour férié, la durée normale de travail est réduite de huit (8) heures.

2. Qu'entend-on par « heures supplémentaires »?

On entend par « heures supplémentaires » toutes les heures de travail excédant huit (8) heures par jour et 40 heures par semaine.

3. Quel est le taux de salaire pour les heures supplémentaires?

Le taux de salaire pour les heures supplémentaires équivaut au taux normal de salaire majoré de moitié.

4. Est-ce que les dispositions relatives à la durée normale de travail et aux heures supplémentaires s'appliquent à tous les employés?

Elles ne s'appliquent pas aux membres de la famille de l'employeur, aux vendeurs itinérants, aux particuliers exerçant essentiellement des fonctions de supervision ou de gestion, et aux personnes désignées dans le *Règlement d'exemption générale des normes d'emploi*.

5. Est-ce qu'un employé peut recevoir un congé payé plutôt que la prime pour heures supplémentaires?

En vertu de la *Loi*, si une entente écrite a été conclue entre l'employeur et l'employé ou si une convention collective le permet, un employé peut prendre un congé payé tenant lieu de prime pour heures supplémentaires. La durée du congé doit être calculée en multipliant par une fois et demie le nombre d'heures supplémentaires travaillées et le congé doit être payé au taux de salaire normal de l'employé en vigueur au moment où les heures supplémentaires ont été travaillées. L'employé doit prendre le congé payé tenant lieu de prime pour heures supplémentaires dans les 12 mois qui suivent si l'entente le précise ou sinon au cours de l'année civile; toute portion inutilisée après cette période devra être payée à l'employé.

6. Quelles sont les dispositions relatives aux indemnités de rappel?

L'employeur qui demande à un employé de se présenter au travail doit lui verser au minimum une compensation de deux (2) heures de salaire au taux fixé pour les heures régulières ou supplémentaires selon le cas, et ce, même si l'employé ne travaille pas les deux heures entières. Il existe quelques exceptions à cette règle. Pour en savoir davantage, consultez l'*Ordonnance sur l'indemnité de rappel* (Décret 1991/113), ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

7. Quel est le nombre maximum d'heures de travail pendant une semaine?

En général, la *Loi* ne prévoit pas une durée maximale de travail, mais l'employeur doit toutefois payer des heures supplémentaires, le cas échéant, pour toutes les heures travaillées en plus de la durée normale de travail et il doit respecter les dispositions relatives aux périodes de repos. Si un employé estime que les heures qu'on lui demande de travailler sont excessives ou qu'elles nuisent à sa santé ou à sa sécurité, il peut porter plainte au directeur des normes d'emploi. Si le directeur juge que la plainte est fondée, il pourra délivrer une ordonnance à l'employeur l'obligeant à limiter les heures de travail à un maximum de huit (8) heures par jour ou 40 heures par semaine.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

8. Quelles sont les dispositions concernant les périodes de repos?

Les périodes de repos ne sont pas considérées comme des heures de travail.

- L'employé qui travaille 10 heures par jour ou moins ne doit pas travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une pause-repas de 30 minutes. L'employé qui travaille plus de 10 heures par jour ne doit pas travailler plus de six (6) heures consécutives sans prendre une pause-repas. Pour le calcul des heures travaillées par un employé, les pauses-repas ne sont pas calculées comme heures de travail, à moins que l'employé ne soit tenu de travailler pendant ces périodes.
- L'employé a droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre les quarts travaillés. La période de repos peut être réduite à six (6) heures consécutives en cas d'urgence, ou selon l'ordre du directeur des normes d'emploi.
- Dans la mesure du possible, l'horaire devrait être établi de sorte que chaque employé ait au moins deux (2) jours complets de repos par semaine. On peut demander à un employé de travailler de façon continue jusqu'à 28 jours ou jusqu'à 35 jours si les sept (7) jours supplémentaires sans repos permettent de terminer un projet. L'employé a alors droit à au moins un (1) jour de repos par sept (7) jours de travail continu et il a le droit de prendre successivement ces jours de repos.
- La durée normale de travail d'un employé qui travaille des postes fractionnés doit se situer dans la période de 12 heures qui suit immédiatement le début de son poste. L'employeur peut présenter une demande au directeur des normes d'emploi afin de prolonger la limite de 12 heures.

9. Est-il possible de travailler les 40 heures hebdomadaires en moins de 5 jours?

Un horaire adapté à une semaine de travail comprimée peut être mis en place si l'employeur et la majorité d'un groupe d'employés ou l'agent négociateur représentant les employés concluent une entente écrite, dans laquelle on précise que toute heure travaillée au-delà de 12 heures par jour et de 80 heures sur deux semaines doit être rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable.

10. Est-ce que les exigences concernant les heures supplémentaires peuvent être modifiées?

Les employeurs peuvent présenter au directeur des normes d'emploi une demande de permis de calcul de la moyenne des heures de travail. Un tel permis est accordé dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail de l'employé;
- l'employeur et le syndicat représentant les employés concluent une entente relative au calcul de la moyenne des heures de travail;
- l'employeur et l'employé (ou une majorité d'employés) d'un lieu de travail non syndiqué concluent une entente écrite relative au calcul de la moyenne des heures de travail.

En vertu d'un tel permis, on peut calculer la moyenne des heures de travail sur une période déterminée.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

11. Est-ce que l'employeur doit payer les primes d'heures supplémentaires aux employés salariés?

La *Loi sur les normes d'emploi* s'applique en tous points à la rémunération des employés salariés, à l'instar des employés rémunérés à l'heure. Cela englobe les dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires, aux indemnités de jour férié, aux indemnités de congé annuel et à la tenue de registres. Un salaire est simplement une autre forme de paiement.

On croit souvent, à tort, qu'un employé salarié reçoit un montant déterminé peu importe le nombre d'heures travaillées. En fait, si l'employé travaille plus d'heures que le total prévu à son contrat de travail pour un salaire donné, il a droit aux primes d'heures supplémentaires. Il est important que l'employeur indique clairement, dans un contrat de travail écrit, le nombre d'heures de travail auxquelles il s'attend de l'employé pour le salaire qu'il prévoit payer. Si les heures de travail ne sont pas indiqués clairement dans le contrat de travail, les tribunaux pourraient supposer que le salaire est établi en fonction de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 5 : SALAIRE MINIMUM ET RÈGLEMENT CONCERNANT LE SALAIRE MINIMUM

1. Quel est le salaire minimum?

Chaque année, au 1^{er} avril, le salaire minimum est majoré d'un montant qui correspond à l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation pour la ville de Whitehorse au cours de l'année précédente. Le taux courant du salaire minimum au Yukon est affiché sur le site <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt1.aspx?lang=fra>.

2. Est-ce que tous les employés doivent être payés au moins au taux de salaire minimum?

Tous les employés doivent recevoir une rémunération équivalant au moins au salaire minimum, peu importe l'âge.

3. Quel est le salaire minimum pour les domestiques, les travailleurs agricoles, les guides et les employés des pourvoyeurs?

Lorsque les employés ne sont pas rémunérés à un taux horaire ou à la pièce, le salaire minimum est calculé en multipliant le taux de salaire minimum horaire en vigueur par huit (8) heures pour chaque journée ou partie de journée travaillée.

4. Qu'en est-il des travailleurs à la pièce ou qui touchent une commission?

En ce qui concerne les employés qui sont rémunérés à la pièce ou qui touchent une commission pour la totalité ou une partie de leur salaire, le salaire minimum est déterminé en multipliant le nombre d'heures normales de travail accompli par l'employé pendant une période de paie par le taux horaire minimum. Si la rémunération versée à l'employé est moindre que le montant calculé à titre de salaire minimum, l'employeur doit verser la différence à l'employé.

5. Est-ce que les chauffeurs de taxi doivent être payés au taux de salaire minimum?

Le salaire minimum d'un chauffeur de taxi est établi en multipliant le nombre d'heures normales de travail accompli pendant une période de paie par le taux horaire minimum, et le nombre d'heures supplémentaires de travail exécuté pendant une période de paie par le taux horaire minimum des heures supplémentaires. Si les commissions touchées par un chauffeur de taxi sont moindres que le montant calculé à titre de salaire minimum, l'employeur doit verser la différence au chauffeur. Toute entente conclue entre l'employeur et le chauffeur de taxi visant une rémunération supérieure à ces normes minimales sera respectée.

6. Est-ce qu'un employé qui reçoit le salaire minimum doit payer ses frais de logement et de repas?

L'employeur qui paie le salaire minimum à un employé peut lui demander de payer des frais de logement et de repas à la condition d'avoir conclu une entente écrite au préalable. Les frais maximums que l'employeur peut exiger sont de 5 \$ par jour.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

7. Quel est le montant qu'un employeur peut exiger pour le logement et les repas si l'employé gagne davantage que le salaire minimum?

L'employeur qui paie plus que le salaire minimum à un employé peut lui demander un montant supérieur à 5 \$ par jour pour le logement et les repas, à la condition d'avoir conclu une entente écrite au préalable et pourvu que les frais déduits ne portent pas le salaire de l'employé en deçà du taux quotidien minimum moins 5 \$

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 6 : CONGÉ ANNUEL ET INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

1. Est-ce que tous les employés ont droit à un congé annuel?

Les dispositions relatives aux congés annuels ne s'appliquent pas aux employés membres de la famille de l'employeur. Tous les autres employés, y compris les employés à temps partiel, les employés saisonniers et les employés temporaires, ont droit à un congé annuel payé après chaque année complète de service.

2. À combien de semaines de congé annuel un employé a-t-il droit?

Tout employé a droit à un congé annuel payé d'au moins deux (2) semaines après une année complète de service.

3. Quel est le taux de l'indemnité de congé annuel?

L'indemnité de congé annuel équivaut à 4 % du salaire brut gagné par l'employé au cours de l'année pendant laquelle il a acquis le droit au congé.

4. À quel moment l'employé peut-il prendre son congé annuel?

L'employeur doit accorder le congé à l'employé dans les dix (10) mois suivant la fin de l'année de service donnant droit au congé. Par exemple, si un employé travaille du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'employeur doit lui accorder son congé annuel au plus tard avant la fin du mois d'octobre de l'année suivante.

5. À quel moment l'indemnité de congé annuel doit-elle être versée?

L'indemnité de congé annuel doit être versée à l'employé au moins un (1) jour avant le début du congé.

6. Est-ce qu'un employé qui arrête de travailler avant la fin d'une année complète a droit à l'indemnité de congé annuel?

Il faut qu'une personne ait été employée pendant au moins 14 jours consécutifs pour avoir droit à l'indemnité de congé annuel. Si c'est le cas, un employé a le droit de recevoir un montant égal à 4 % de son salaire brut pour la partie de l'année pendant laquelle il a travaillé. L'indemnité de congé annuel doit être versée à l'employé dans les sept (7) jours civils suivant la cessation d'emploi.

7. Est-ce que l'employé doit prendre son congé annuel?

Un employeur et un employé peuvent conclure une entente écrite prévoyant que l'employé ne prendra pas le congé annuel auquel il a droit. Cependant, même si l'employé ne prend pas son congé, l'employeur doit lui verser l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.

8. Qu'arrive-t-il si la période de congé annuel comprend un jour férié?

Le congé annuel de l'employé est prolongé d'une journée pour chaque jour férié pendant la période du congé. L'employeur doit aussi verser à l'employé le salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

9. Qu'arrive-t-il en cas de cession d'une entreprise?

En cas de cession d'une entreprise par un employeur à un autre, notamment par vente, location ou autre disposition, ou d'une fusion avec une autre entreprise, la personne employée chez l'un et l'autre employeur avant et après la cession est réputée avoir travaillé de façon continue. Toutes les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* continuent de s'appliquer.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 7 : JOURS FÉRIÉS

1. Qu'est-ce qu'un jour férié?

Les jours fériés sont des journées où les employés qui réunissent les conditions requises ont droit à un congé payé. La *Loi sur les normes d'emploi* prévoit dix (10) jours fériés : le Jour de l'an, le Vendredi saint, le Jour de Victoria, la Journée nationale des Autochtones, la Fête du Canada, le Jour de la Découverte, la fête du Travail, le Jour d'Action de grâce, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

VEUILLEZ NOTER que le dimanche de Pâques et le lendemain de Noël ne sont pas des jours fériés prévus par la *Loi*.

2. Quelles conditions un employé doit-il réunir pour avoir droit à un congé payé si un jour férié coïncide avec un jour de congé?

Si le jour férié coïncide avec un jour de congé, l'employé doit réunir les 3 conditions suivantes pour avoir droit au congé payé :

- l'employé doit avoir été au service de l'employeur au moins trente (30) jours civils avant la date du jour férié;
- l'employé doit avoir travaillé le dernier quart de travail prévu à son horaire avant le congé, et le premier quart de travail prévu à son horaire après ce congé (à moins d'avoir été autorisé par l'employeur à s'absenter* pendant son quart de travail ou si l'absence est permise par la *Loi*);
- l'employé doit travailler pendant ce jour férié si son employeur le demande.

*L'employé est autorisé à s'absenter de son travail lorsqu'il s'agit d'un congé prévu à son horaire de travail régulier ou lorsqu'il a demandé et reçu l'autorisation de prendre congé.

3. Que se passe-t-il si le jour férié coïncide avec un jour de congé régulier?

Si le jour férié coïncide avec un jour de congé régulier, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié.

4. Comment le salaire pour congé payé est-il calculé?

Le montant qu'un employé a le droit de recevoir pour un congé payé varie selon qu'il travaille suivant un horaire régulier ou non ainsi qu'en fonction de la façon dont il est rémunéré.

HEURES RÉGULIÈRES – RÉMUNÉRATION À L'HEURE : L'employé qui travaille selon un horaire régulier et qui reçoit un salaire horaire doit recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire régulier, pour une journée normale de travail. Par exemple, un employé qui travaille selon un **horaire régulier** de 8 heures par jour a droit à un congé payé de 8 heures.

HEURES RÉGULIÈRES – RÉMUNÉRATION À LA SEMAINE OU AU MOIS : L'employé qui travaille selon un horaire régulier et qui reçoit un salaire (hebdomadaire ou mensuel) a droit à un jour de congé sans subir aucune réduction de son salaire normal.

HEURES RÉGULIÈRES – RÉMUNÉRATION PAR COMMISSION OU À LA PIÈCE : L'employé qui travaille selon un horaire régulier et qui reçoit une rémunération par commission ou à la pièce doit recevoir l'équivalent du salaire quotidien moyen, sans compter les heures supplémentaires ou les primes, gagné pendant la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

HEURES IRRÉGULIÈRES : L'employé dont les heures de travail sont inférieures à la durée normale de travail ou qui travaille des heures irrégulières doit recevoir l'équivalent de 10 % de son salaire (à l'exclusion de son indemnité de congé annuel) pour les heures travaillées pendant les deux semaines précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié, y compris toutes les heures supplémentaires travaillées durant cette période.

5. Que se passe-t-il quand un employé admissible au congé payé travaille ce jour-là?

Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il a le droit de recevoir, en plus de l'indemnité pour jour férié, une rémunération calculée selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- 1) soit au taux applicable des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées durant cette journée;
- 2) soit au taux de salaire normal pour les heures travaillées durant cette journée et un jour de congé qui peut être ajouté au congé annuel de l'employé ou accordé à titre de journée de congé qui doit être prise selon ce que conviennent l'employeur et l'employé.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 8 : CESSATION D'EMPLOI

1. Dans quelles circonstances faut-il donner un préavis de cessation d'emploi?

Il faut donner un préavis de cessation d'emploi lorsqu'un employé est au service de l'employeur depuis au moins six (6) mois consécutifs.

2. Qui doit donner un préavis de cessation d'emploi?

Après six (6) mois d'emploi, l'employeur et l'employé sont tous deux tenus de donner un préavis écrit.

3. Y a-t-il des exceptions à l'obligation de donner un préavis ou de verser un salaire tenant lieu de préavis?

Les dispositions relatives à la cessation d'emploi ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

- un employé qui ne travaille pas pour l'employeur depuis six (6) mois consécutifs;
- un employé congédié pour un motif valable;
- un employé dont l'employeur ne s'est pas conformé aux modalités du contrat de travail;
- un employé mis à pied temporairement (moins de 13 semaines);
- un employé régi par un contrat de travail qu'il lui est impossible d'exécuter à cause d'un événement ou de circonstances imprévisibles;
- un employé à qui l'employeur a offert un autre emploi acceptable et qui l'a refusé;
- un employé qui travaille dans l'industrie de la construction;
- un employé qui travaille pour une entreprise saisonnière ou intermittente qui exerce son activité moins de six (6) mois par année;
- la fin de la relation d'emploi après que l'employé a terminé un projet ou une affectation pour lesquels il a été engagé et qu'il devait terminer au cours d'une période maximale de 12 mois, que la période exacte de travail soit mentionnée ou non au contrat de travail;
- un employé qui travaille toujours après avoir complété la durée stipulée de son contrat de travail, à moins qu'il ne soit employé pour une période supérieure à un mois après la fin de son contrat de travail.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

4. Quels sont les délais prévus à l'égard du préavis ou du versement d'un salaire tenant lieu de préavis?

Cela varie selon la durée d'emploi de la personne. Le préavis doit être présenté par écrit, à défaut de quoi l'employeur pourrait devoir verser à l'employé une (1) semaine de salaire pour chaque semaine de préavis à laquelle il avait droit. Les délais sont établis en fonction des critères suivants :

- a) employé depuis plus de six (6) mois, mais moins de un (1) an : une (1) semaine;
- b) employé depuis plus de un (1) an, mais moins de trois (3) ans : deux (2) semaines
- c) employé depuis plus de trois (3) ans, mais moins de quatre (4) ans : trois (3) semaines
- d) employé depuis plus de quatre (4) ans, mais moins de cinq (5) ans : quatre (4) semaines
- e) employé depuis plus de cinq (5) ans, mais moins de six (6) ans : cinq (5) semaines
- f) employé depuis plus de six (6) ans, mais moins de sept (7) ans : six (6) semaines
- g) employé depuis plus de sept (7) ans, mais moins de huit (8) ans : sept (7) semaines
- h) employé depuis 8 ans ou plus : 8 semaines

Un employé qui a occupé un emploi pendant plus de six (6) mois consécutifs doit aussi donner à son employeur un préavis de démission par écrit. Le délai de préavis obligatoire dépend de la durée de la période d'emploi :

- a) préavis écrit d'une (1) semaine si la période d'emploi est de moins de deux (2) ans;
- b) préavis écrit de deux (2) semaines si la période d'emploi est de deux (2) ans ou plus, mais moins de quatre (4) ans;
- c) préavis écrit de trois (3) semaines si la période d'emploi est de quatre (4) ans ou plus, mais moins de six (6) ans;
- d) préavis écrit de quatre (4) semaines si la période d'emploi est de (6) ans ou plus.

Si l'employé ne donne pas le préavis exigé, l'employeur peut, avec le consentement de l'employé, déduire du salaire qui est lui dû un montant équivalent à une (1) semaine de salaire.

5. Quels sont les recours de l'employeur si l'employé ne donne pas de préavis et qu'il refuse de consentir à la déduction sur son salaire?

Si l'employé refuse de consentir à la déduction sur son salaire, l'employeur peut tout de même déduire le montant équivalent à une (1) semaine de salaire, mais il doit remettre cette somme au directeur des normes d'emploi; ce dernier fera enquête et il rendra une décision sur l'affaire. L'une ou l'autre des parties peut interjeter appel auprès de la Commission des normes d'emploi si elle n'est pas satisfaite de la décision.

6. Qu'est-ce qu'une mise à pied temporaire?

Une mise à pied temporaire est une interruption par l'employeur de l'emploi d'un employé pour une période n'excédant pas 13 semaines au cours de 20 semaines consécutives.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

7. Dans quelles circonstances une mise à pied temporaire peut-elle devenir permanente?

Un employé est licencié lorsqu'un employeur le met à pied pendant plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives, à moins que le directeur des normes d'emploi ait fixé un délai plus long ou que la Commission des normes d'emploi ait rendu une ordonnance prolongeant la période de mise à pied temporaire. Si l'employé n'est pas rappelé à la fin de la période de mise à pied temporaire, l'employé est réputé avoir été licencié depuis le début de la mise à pied temporaire et l'employeur doit lui verser l'indemnité tenant lieu de préavis.

8. Est-ce que l'employeur peut donner un préavis de cessation d'emploi pendant les vacances annuelles d'un employé?

La *Loi* interdit expressément à l'employeur de donner un préavis de cessation d'emploi pendant les vacances annuelles d'un employé.

9. Est-ce que la *Loi* interdit aux employeurs de congédier des employés?

L'employeur conserve le droit d'embaucher et de congédier des employés. Toutefois, il n'est pas toujours libre de congédier un employé sans lui donner un préavis ou lui verser un salaire tenant lieu de préavis, parce qu'il doit satisfaire aux conditions minimales des normes d'emploi ainsi qu'aux dispositions prévues dans la *Loi*. Les employeurs et les employés doivent savoir que la *Loi sur les droits de la personne* proscrit la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs qui ont une incidence sur les relations de travail.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 9 : TENUE DES REGISTRES

1. Quels sont les registres qui doivent être tenus?

L'employeur doit tenir un registre complet et exact où seront inscrits les renseignements suivants : nom et adresse de l'employé, nombre d'heures travaillées chaque jour et chaque semaine, le salaire brut et les retenues, les heures supplémentaires accumulées, les congés payés tenant lieu de rémunération des heures supplémentaires, les vacances annuelles, les congés et les conditions d'emploi.

En plus des registres de paie, les employeurs doivent conserver toutes les ententes écrites relatives à la prise de congés payés tenant lieu de rémunération des heures supplémentaires, les ententes écrites relatives au calcul de la moyenne des heures de travail sur une période de paie de 2 semaines, les déclarations de salaire des employés et les avis écrits de réduction de salaire des employés.

Ces registres doivent être tenus pour tous les employés, peu importe la méthode de paiement (ex. employés payés à salaire).

Les registres des employés doivent être conservés à l'établissement principal de l'employeur au Yukon, peu importe où se trouve le siège social. Les employeurs sont tenus de fournir les renseignements contenus dans les registres de paie sur demande après réception d'un avis officiel du directeur des normes d'emploi.

2. Pendant combien de temps l'employeur doit-il conserver ces registres?

L'employeur doit conserver les registres de paie pendant au moins 12 mois après l'accomplissement de travaux ou la fourniture de services par un employé.

3. Que se passe-t-il si un employeur enfreint la *Loi sur les normes d'emploi*?

Les employeurs qui ne respectent pas les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* s'exposent à une sanction administrative de 500 \$ ou à une amende pouvant atteindre 10 000 \$ sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire.

4. Quels sont les avantages d'une bonne tenue de dossiers pour l'employeur?

Grâce à une bonne tenue des registres, les employeurs ont une preuve du nombre exact des heures travaillées par les employés et des salaires reçus par ces derniers. Lorsqu'une plainte concernant le salaire est déposée contre un employeur, le directeur des normes d'emploi exige de voir ces dossiers.

Il incombe à l'employeur de tenir des registres précis et de conserver une preuve qu'il a payé les employés en conformité avec la *Loi*. En l'absence de registres de l'employeur, le registre personnel de l'employé indiquant les heures travaillées pourrait servir au calcul du salaire dû. La meilleure défense de l'employeur contre une réclamation abusive est de s'assurer qu'il tient des registres de paie complets et précis.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 10 : PAIEMENT DU SALAIRE

1. À quelle fréquence le salaire doit-il être payé?

Une période de paie ne peut excéder 16 jours. L'employeur doit, au plus tard 10 jours après la fin d'une période de paie, verser tout le salaire dû à l'employé pour cette période.

2. Que comprend le salaire que l'employeur doit payer?

L'employeur doit verser la totalité du salaire dû à l'employé pour chaque période de paie, à l'exception de l'indemnité de congé annuel. Le salaire comprend le paiement des heures de travail régulières et supplémentaires, les commissions et les indemnités de jour férié.

3. En cas de cessation d'emploi, dans quel délai un employé doit-il être payé?

La totalité du salaire dû, y compris l'indemnité de congé annuel, mais non l'indemnité compensatrice de préavis, doit être versée à l'employé dans les sept (7) jours civils suivant la dernière journée de travail. L'employeur peut payer l'indemnité compensatrice de préavis au moyen de versements totalisant le montant qui aurait été versé à l'employé si ce dernier avait travaillé pendant la période de préavis.

4. Quel est le mode de paiement du salaire?

Le salaire doit être payé en argent comptant (monnaie légale du Canada), par chèque ou par dépôt au crédit du compte de l'employé dans un établissement d'épargne désigné par l'employé.

5. L'employeur doit-il fournir une déclaration de salaire?

Au moins une fois par mois, l'employeur doit fournir à l'employé une déclaration de salaire qui indique la période visée par le paiement, le nombre d'heures correspondant au paiement, le taux de salaire, les détails des retenues salariales et la somme réelle reçue par l'employé.

6. Quelles sont les retenues qui peuvent être prélevées du salaire d'un employé?

L'employeur peut prélever les retenues obligatoires telles que l'impôt sur le revenu et les cotisations au programme de l'assurance-emploi (AE) et au Régime de pensions du Canada (RPC). L'employeur ne peut pas retenir un salaire ou en déduire des sommes pour une compensation ou une demande reconventionnelle. Les employeurs et les employés qui ont des questions concernant les retenues sont invités à communiquer avec un agent des normes d'emploi.

7. Un employeur peut-il réduire le taux de rémunération d'un employé?

Oui, à la condition de présenter à l'employé un préavis, et ce, au moins une période de paie avant de réduire le salaire.

8. Que se passe-t-il si l'employeur ne peut pas trouver un employé à qui il doit un salaire?

L'employeur doit tenir ses engagements envers l'employé en versant le salaire dû au directeur des normes d'emploi. Le directeur dépose l'argent reçu pour le compte d'un employé dans un compte en fiducie appelé Compte d'attente — *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon. Si le salaire n'est pas réclamé dans les trois (3) ans qui suivent, les fonds deviennent la propriété du gouvernement.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

9. Que se passe-t-il si l'employeur ne paie pas le salaire dû?

La Direction des normes d'emploi encourage les employés à s'adresser d'abord à l'employeur. Le défaut de paiement est peut-être involontaire et l'employeur pourrait facilement y remédier. Si le problème n'est pas résolu, l'employé peut déposer une plainte et engager une procédure de recouvrement de salaire. S'il est établi que le salaire est dû et que l'employeur refuse de payer le salaire, le directeur pourra délivrer un certificat de recouvrement. Dans ce cas, on ajoutera au montant indiqué au certificat une sanction administrative représentant 10 % du salaire impayé ou une somme de 100 \$, selon le plus élevé de ces montants.

10. Pourquoi une sanction administrative de 10 % est-elle ajoutée au montant du certificat délivré par le directeur?

L'ajout d'une sanction administrative de 100 \$ ou de 10 % du salaire dû, selon le plus élevé de ces montants, incitera les employeurs à respecter leur obligation de payer le salaire des employés pour éviter des frais additionnels. La sanction administrative est une conséquence que l'employeur doit assumer s'il ne respecte pas son obligation de verser les salaires dans les délais prévus.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 11 : PLAINTES

1. Y a-t-il un délai maximal pour le dépôt d'une plainte relative aux normes d'emploi?

Une plainte doit être déposée à la Direction des normes d'emploi dans les six (6) mois suivant la date où le salaire aurait dû être versé ou la date à laquelle l'objet de la plainte s'est produit.

2. Qui peut déposer une plainte?

Tout employé qui croit qu'il n'a pas été payé en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* peut déposer une plainte. Le directeur des normes d'emploi peut aussi lancer une enquête s'il y a des motifs de croire qu'il y a eu infraction à la *Loi*.

3. Est-ce qu'un tiers peut déposer une plainte à l'endroit d'un employeur qui enfreint la *Loi*?

Toute personne peut déposer une plainte à l'endroit d'un employeur qui enfreint ou qui a enfreint une disposition de la *Loi sur les normes du travail*. Le directeur des normes d'emploi n'acceptera pas une plainte fondée sur des rumeurs ou des insinuations. La plainte doit être fondée sur des motifs raisonnables et probables. Par exemple, le motif peut être exposé par la présentation d'un relevé de paie indiquant que l'employé a travaillé des heures supplémentaires, mais qu'il n'a pas été payé au taux normal de salaire majoré de moitié. Dans certains cas, on demandera au plaignant d'attester sous serment de la véracité de sa déclaration concernant la plainte.

Toute tierce personne qui dépose sciemment une fausse plainte commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 10 000 \$.

4. Quelle est la marche à suivre pour le dépôt d'une plainte?

Une plainte peut être déposée en personne ou par la poste. On peut aussi télécharger le formulaire de dépôt d'une plainte à l'adresse

http://www.gov.yk.ca/fr/forms/forms/5000/yg5600_f.pdf

5. Quels sont les renseignements que doit fournir l'employé lorsqu'il dépose une plainte?

L'employé doit être prêt à fournir des renseignements concernant son emploi, tels que les dates de début et de fin de l'emploi, les heures de travail, le taux de rémunération, le lieu de travail, etc. Si l'employé a conservé un registre personnel du nombre d'heures travaillées, il devrait le présenter, de même des copies de ses relevés de paie et de son relevé d'emploi. Il sera aussi utile de fournir tout renseignement supplémentaire concernant l'employeur, comme la raison sociale de l'entreprise, le nom du propriétaire ou du responsable et les coordonnées de l'employeur.

6. Que se passe-t-il après le dépôt de la plainte?

L'agent des normes d'emploi fera une enquête sur la plainte et décidera de la marche à suivre. Durant l'enquête, l'agent discutera de la plainte avec l'employeur, l'employé et toute autre personne qui dispose de renseignements pertinents.

7. Dans combien de temps un employé peut-il espérer obtenir un règlement de la plainte?

L'employé ne doit pas s'attendre à un règlement immédiat de la plainte. Le temps nécessaire à la résolution de la plainte dépend du degré d'actualité de la plainte, de la validité des renseignements fournis par le plaignant, de la possibilité d'accès aux registres de l'employeur, du droit des deux

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

parties de contester les résultats de l'enquête et d'interjeter appel, ou de la nécessité d'attendre une décision du tribunal qui mettra fin à la procédure.

8. Quelles sont les obligations de l'employeur quand il répond à une plainte?

On pourrait demander à l'employeur de produire ses registres de paie et d'autres documents que l'agent des normes d'emploi estime utiles au traitement de la plainte. Si l'employeur ne fournit pas les documents demandés, l'agent peut obtenir une ordonnance du tribunal obligeant l'employeur à présenter les registres, ou encore intenter une poursuite pour défaut de produire les documents demandés.

On encourage les employeurs à coopérer avec l'agent afin de résoudre la plainte promptement.

9. Est-ce que l'employeur peut faire l'objet d'une poursuite s'il omet de répondre à une plainte ou s'il ne respecte pas les exigences de la Loi?

La Direction des normes d'emploi estime que les activités de sensibilisation et la promotion du respect de la *Loi sur les normes d'emploi* produisent de meilleurs résultats que le recours aux tribunaux. Des poursuites judiciaires ne seront engagées que lorsque tous les autres modes de résolution auront échoué. Néanmoins, le directeur peut, comme solution de rechange à une poursuite, imposer à l'employeur une sanction administrative de 500 \$.

10. Est-ce que l'employé est protégé après le dépôt d'une plainte?

Un employé peut demander que son nom ne soit pas divulgué lorsqu'il dépose une plainte. Dans un tel cas, son nom ne sera dévoilé que si cela est absolument nécessaire.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 12 : ANNEXE DES SALAIRES ÉQUITABLES

1. Qu'est-ce que l'Annexe des salaires équitables?

L'Annexe des salaires équitables établit les taux de rémunération minimum qui s'appliquent aux personnes qui réalisent des travaux dans le cadre d'appels d'offres par le gouvernement du Yukon. Veuillez communiquer avec la Direction des normes d'emploi pour obtenir des renseignements sur les quatre catégories et les taux actuellement en vigueur, ou visitez le site <http://www.community.gov.yk.ca/fr/es.html>.

2. Dans quelles circonstances un employeur doit-il payer les taux de rémunération établis dans l'Annexe des salaires équitables?

Tant les entrepreneurs généraux que les sous-traitants doivent payer les salaires établis dans l'Annexe des salaires équitables quand ils embauchent des travailleurs pour la réalisation de projets visés par l'Annexe. La *Loi* précise quels sont les types de projets et de travaux visés par l'Annexe. Un agent de l'administration des contrats du gouvernement du Yukon pourra préciser si un contrat en particulier est un marché adjugé publiquement.

3. Est-ce que les apprentis ont le droit de recevoir un taux de salaire conforme à ceux fixés dans l'Annexe des salaires équitables?

Un apprenti inscrit qui occupe un emploi de la catégorie A peut être payé au pourcentage approprié du taux de rémunération fixé pour ce métier conformément à la *Loi sur l'apprentissage* (LRY 1986, ch. 6). Si un métier de catégorie A n'est pas indiqué dans la *Loi sur l'apprentissage* du Yukon, l'employé peut recevoir le taux de rémunération d'un apprenti à la condition d'avoir exercé le métier au même niveau et dans des circonstances semblables à celles d'un apprenti inscrit. Dans ce cas, l'employeur doit déterminer le niveau de compétence de l'employé et le rémunérer au pourcentage du taux qui est établi dans la *Loi sur l'apprentissage*.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 13 : CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

1. Qui a droit au congé de maternité?

Une employée qui a été au service de l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs a droit au congé de maternité. L'employée doit présenter à l'employeur une demande écrite de congé de maternité et fournir un certificat d'un médecin attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date probable de l'accouchement. Cette demande doit être présentée au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle l'employée désire commencer son congé.

2. Est-ce que les employées à temps partiel ont droit au congé de maternité?

La *Loi* ne fait pas de distinction entre les employées à temps plein et les employées à temps partiel; l'employée à temps partiel qui répond aux exigences a droit au congé de maternité.

3. Quelle est la durée permise pour un congé de maternité?

L'employée a droit à un maximum de 17 semaines consécutives de congé non payé. Elle peut demander un congé plus court, elle peut retourner au travail avant la date de retour prévue, ou faire les deux si l'employeur y consent. Il n'y a pas de dispositions portant sur la prolongation du congé de maternité au-delà de 17 semaines.

4. Est-ce que l'employeur peut obliger une employée à prendre un congé de maternité?

L'employeur peut, à tout moment pendant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement, obliger une employée à commencer son congé. Il ne peut exiger que l'employée commence son congé avant cette période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement qu'avec le consentement du directeur des normes d'emploi et uniquement si l'employée ne peut pas raisonnablement remplir ses fonctions à cause de sa grossesse.

5. Dans quels délais l'employée peut-elle retourner au travail après la naissance de l'enfant?

L'employée peut retourner au travail en tout temps si l'employeur y consent, ou si elle donne à son employeur un préavis écrit de quatre (4) semaines de la date à laquelle elle entend retourner au travail.

6. Est-ce qu'une employée a droit à un congé non payé dans le cas d'un accouchement prématuré, d'une fausse couche ou d'autres problèmes de santé liés à la grossesse?

Une employée a droit à un congé non payé d'une période maximale de 17 semaines pour des raisons liées à la naissance d'un enfant, la fin d'une grossesse ou à des problèmes de santé liés à la grossesse, à la condition qu'elle présente à l'employeur une demande de congé de maternité et qu'elle lui fournisse le certificat d'un médecin. L'employée peut demander un congé plus court, mais elle ne peut être appelée à retourner au travail avant qu'il ne se soit écoulé six (6) semaines depuis la naissance de l'enfant ou depuis la fin de la grossesse.

7. Qui a droit à un congé parental?

À la condition d'avoir travaillé au service d'un employeur pendant une période de 12 mois consécutifs et de présenter une demande écrite au moins quatre semaines avant le début du

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

congé prévu, la mère naturelle d'un enfant, le père naturel d'un enfant ou une personne qui adopte un enfant sous le régime des lois du Yukon ou d'une province a droit à un congé parental non payé pour une période maximale de 37 semaines. L'employé doit présenter à l'employeur une demande écrite de congé au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé.

8. Que se passe-t-il si une personne reçoit la garde d'un enfant de façon imprévue?

Si une personne reçoit la garde d'un enfant avant qu'elle ne puisse donner à l'employeur le préavis de quatre (4) semaines requis par la *Loi*, l'exigence est suspendue et le congé sera accordé.

9. Est-ce qu'une employée peut prendre un congé de maternité et un congé parental?

Une employée a le droit de prendre un congé parental en plus d'un congé de maternité à la condition que les deux congés soient pris sans interruption, sauf si l'employeur et l'employée concluent une entente différente.

10. Est-ce que le congé parental peut être pris n'importe quand?

L'employé doit terminer le congé parental au plus tard à la date du premier anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou de la date depuis laquelle les soins et la garde de l'enfant lui ont été confiés.

11. Est-ce que les deux conjoints peuvent prendre un congé parental?

Le congé parental peut être pris entièrement par un seul des parents ou il peut être partagé entre les deux, mais le total cumulé ne peut pas être supérieur à la période continue de 37 semaines, et les congés ne peuvent pas être pris simultanément, sauf si un des parents ne peut vraisemblablement pas prendre soin de l'enfant par lui-même en raison d'une blessure, d'une maladie, d'un décès ou d'une autre épreuve survenue dans la famille.

12. L'employeur peut-il congédier une employée parce qu'elle est enceinte?

Un employeur n'a pas le droit de congédier une employée, à moins que cette dernière ne soit absente plus longtemps que la période permise par les dispositions relatives au congé de maternité. L'employeur ne peut pas non plus changer les conditions d'emploi ou d'une absence autorisée à cause d'une grossesse, à moins d'obtenir le consentement écrit de l'employée.

13. L'employeur peut-il congédier un employé parce qu'il demande un congé parental?

Un employeur n'a pas le droit de congédier un employé ou une employée, à moins que cette personne ne soit absente plus longtemps que la période permise par les dispositions relatives au congé parental. L'employeur ne peut pas non plus changer les conditions d'emploi en raison d'un congé parental autorisé, à moins d'obtenir le consentement écrit de la personne.

14. Les conditions d'emploi sont-elles protégées durant les congés de maternité et les congés parentaux?

On considère que la durée de l'emploi est continue pendant les congés de maternité et les congés parentaux et, à son retour, l'employé doit pouvoir retrouver son emploi précédent ou se faire offrir un emploi comparable à celui qu'il occupait avant le début du congé. L'employé a le droit de recevoir le salaire et les avantages sociaux auxquels il avait droit avant le congé ainsi que toute augmentation relative au salaire ou aux avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas pris de congé, à moins d'avoir préalablement consenti par écrit au changement.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

L'employeur qui a suspendu ou cessé ses activités pendant un congé de maternité ou un congé parental d'un employé et qui n'a pas repris ses activités à l'expiration du congé est tenu, au moment où il reprendra ses activités, de réintégrer pleinement l'employé dans son emploi.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 14 : ÉQUITÉ SALARIALE

1. Est-ce que la *Loi* contient des dispositions relatives à l'équité salariale? ?

L'objet des dispositions de la *Loi* concernant l'équité salariale est de s'assurer que les employeurs ne pratiquent pas de discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, il est interdit de payer des salaires différents aux hommes et aux femmes employés dans un même établissement si leurs tâches et leurs conditions de travail sont semblables.

2. Y a-t-il des exceptions?

Les taux salariaux peuvent être différents s'ils sont établis en fonction d'une échelle d'ancienneté, d'un régime de mérite, d'une échelle de rémunération qui repose sur la quantité et la qualité de la production, ou d'une distinction fondée sur tout autre facteur que le sexe.

Les employeurs doivent savoir que la *Loi sur les droits de la personne* proscrit la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs qui ont une incidence sur la relation entre l'employeur et l'employé.

3. Est-ce qu'un employeur peut réduire le salaire d'un employé pour se conformer à la *Loi*?

Un employeur ne peut pas réduire le taux de salaire d'un groupe d'employés afin de se conformer à l'obligation de payer un salaire égal aux hommes et aux femmes.

4. Est-ce qu'une association patronale ou un syndicat peut négocier des taux de salaire différents?

Toute convention qui va à l'encontre de la *Loi* est illégale. On ne peut pas se soustraire aux dispositions relatives à l'équité salariale en raison d'une convention collective ou d'un accord écrit.

5. Quelles sont les mesures possibles lorsque les dispositions relatives à l'équité ne sont pas respectées?

Le directeur des normes d'emploi détermine le montant des sommes dues à un employé. Les salaires peuvent ensuite être perçus en conformité avec les procédures prévues dans la *Loi*.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 15 : CONGÉS SPÉCIAUX NON RÉMUNÉRÉS

1. Qu'est-ce qu'un congé spécial?

Un congé spécial est un congé non payé que peut prendre un employé dans les circonstances suivantes :

- congé de maladie;
- congé de deuil;
- congé de soignant;
- congé pour réservistes;
- congé lié à la grave maladie d'un enfant;
- congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant

2. Quelle est la durée du congé de maladie auquel un employé a droit?

Un employé a droit à un maximum de 12 jours de congé non payés, qu'il peut accumuler à raison de un (1) jour pour chaque mois de service chez un employeur. Les congés de maladie ne peuvent pas être reportés à la prochaine année civile ou au prochain exercice financier.

- **Est-ce qu'un certificat médical est exigé??**

L'employeur peut exiger qu'un employé qui réclame un congé de maladie lui présente un certificat médical.

- **Est-ce qu'un employé qui est malade ou blessé peut être congédié?**

Aucun employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé pour le seul motif que ce dernier est absent *en raison d'une maladie ou d'une blessure si la période d'absence n'excède pas celle à laquelle l'employé a droit.*

3. Quelle est la durée du congé de deuil auquel un employé a droit?

Un employé a droit à un congé de deuil non payé d'au plus une semaine si les funérailles du défunt ont lieu durant cette semaine. (On entend par « semaine » une période de sept jours consécutifs.)

Si la famille d'un défunt qui était membre d'une Première nation désigne un employé comme la personne responsable de la préparation du potlatch à l'occasion des funérailles, cet employé a droit à un congé de deuil.

4. Qu'est-ce qu'un congé de soignant

Le congé de soignant permet à un employé de s'absenter de son travail sans être rémunéré, mais sachant que son emploi est protégé, pendant une période allant jusqu'à huit (8) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille gravement malade et qui risque de mourir dans les 26 semaines.

- **Qui est admissible à un congé de soignant?**

Les employés assujettis à la *Loi sur les normes d'emploi* sont admissibles aux congés de soignant. Il n'y a pas de durée d'emploi minimale requise pour être admissible à ce congé, mais il sera nécessaire de présenter un certificat médical avant de prendre le congé.

L'employeur doit pouvoir obtenir une copie du certificat médical sur demande.

- **Est-ce que le congé de soignant est payé?**

Le congé de compassion, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, permet à un employé de s'absenter sans salaire pour une période allant jusqu'à huit (8) semaines, et protège le poste de l'employé jusqu'à la fin de ce congé. Les employés pourraient être admissibles au

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

programme de l'assurance-emploi et on les encourage fortement à se renseigner auprès de Service Canada.

- **Le congé peut-il être partagé?**

Le congé peut être pris en différents blocs, mais la durée minimum d'un bloc est d'une (1) semaine. Le congé peut être partagé entre deux employés ou plus et peut être pris à l'extérieur du pays.

- **Quelles sont les conditions d'emploi qui sont protégées durant un congé de soignant?**

Le congé de soignant offre aux employés le droit à la protection d'emploi. Les employés qui prennent un congé de soignant doivent pouvoir retrouver leur emploi précédent, ou se faire offrir un emploi comparable au même endroit, avec le même salaire et les mêmes avantages. L'employeur ne peut congédier un employé ou prendre des mesures disciplinaires contre lui parce que ce dernier décide de prendre le congé et il n'y a pas d'interruption dans la continuité de l'emploi pendant le congé.

5. Qu'est-ce qu'un congé pour réservistes?

Ce congé offre une protection d'emploi aux réservistes qui s'absentent de leur emploi civil pour prendre part à des opérations militaires à l'étranger, y compris les tâches liées à la mission avant et après le déploiement, de même qu'aux réservistes et aux Rangers qui sont déployés pour répondre à des situations d'urgence au pays, ou pour suivre un entraînement annuel durant une période d'au plus 15 jours.

- **Qui est admissible à un congé pour réservistes?**

A droit à un congé tout employé qui est membre de la force de réserve et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois ou toute période plus courte prévue par règlement pour une catégorie d'employés à laquelle il appartient.

- **Qui paie le salaire de l'employé pendant son congé pour réservistes?**

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, le congé pour réservistes permet à un employé de s'absenter sans salaire pendant la période de la mission ou de l'entraînement.

6. Qu'est-ce qu'un congé lié à la grave maladie d'un enfant?

Ce congé offre une protection d'emploi au parent d'un enfant gravement malade. L'employé a ainsi le droit de prendre un congé sans solde pour une période maximale de 37 semaines afin de prendre soin ou de subvenir aux besoins de cet enfant.

- **Qui est admissible à un congé lié à la grave maladie d'un enfant?**

L'employé doit avoir travaillé pour l'employeur sans interruption depuis au moins six (6) mois. Un certificat médical devra être présenté.

- **Le congé peut-il être partagé?**

Le congé peut être partagé entre deux employés ou plus pour prendre soin d'un même enfant ou de plusieurs enfants gravement malades par suite du même événement, pendant une période maximale de 37 semaines.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

7. Qu'est-ce qu'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant?

Ce congé offre une protection d'emploi au parent d'un enfant décédé ou disparu lorsque le décès ou la disparition est le résultat probable d'un crime.

L'employé a ainsi le droit de prendre un congé sans solde pour une période maximale de **52 semaines** dans le cas d'un enfant disparu lorsque la disparition est le résultat probable d'un crime.

L'employé a ainsi le droit de prendre un congé sans solde pour une période maximale de **104 semaines** dans le cas d'un enfant décédé lorsque la mort est le résultat probable d'un crime.

- **Qui est admissible à un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant?**
L'employé doit avoir travaillé pour le même employeur sans interruption depuis au moins **six (6) mois**. L'employé doit aussi donner à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines avant le début du congé, sauf si un préavis plus court est nécessaire en raison des circonstances.
- **Le congé peut-il être partagé?**
Le congé peut être partagé entre deux employés ou plus à l'occasion du décès ou de la disparition d'un même enfant, ou à l'égard des mêmes enfants décédés ou disparus par suite du même événement, pendant une période maximale de 35 semaines.

8. Quelles sont les personnes couvertes par la définition de « membre de la famille »?

On entend par « membre de la famille », pour un individu, les personnes suivantes :

- a) un conjoint ou conjoint de fait de l'individu;
- b) un enfant de l'individu ou un enfant du conjoint ou du conjoint de fait du même individu;
- c) un parent de l'individu ou un conjoint ou un conjoint de fait du même parent;
- d) toute autre personne qui fait partie d'une catégorie de personnes visée au paragraphe 41.11 (1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Canada). »

Veuillez communiquer avec un agent des normes d'emploi pour vérifier si la définition de « membre de la famille » s'applique à votre situation.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

SECTION 16 : QU'EST-CE QUE LA COMMISSION DES NORMES D'EMPLOI

1. Qu'est-ce que la Commission des normes d'emploi?

La Commission des normes d'emploi est un organisme quasi judiciaire composé de représentants d'employeurs et d'employés. En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, la Commission a pleins pouvoirs pour entendre les plaintes et les appels, rendre des décisions et délivrer des ordonnances, émettre des opinions déclaratoires et assumer toute autre fonction et responsabilité qu'on lui confie.

2. Quels sont les pouvoirs de la Commission?

La Commission a entre autres le pouvoir de délivrer des ordonnances établissant le salaire minimum, le nombre minimum d'heures à payer quand un employé se présente au travail, et les déductions maximales permises pour les frais de logement et de repas. Le Conseil des ministres du gouvernement du Yukon doit toutefois approuver ces ordonnances avant qu'elles n'entrent en vigueur.

3. Qui siège à la Commission?

La Commission est formée de cinq (5) personnes nommées par le ministre des Services aux collectivités, soit un (1) président, deux (2) membres représentant les employeurs et deux (2) membres représentant les employés.

4. Quelle est la durée du mandat des commissaires?

Les commissaires sont nommés pour un mandat de (3) ans ou moins, selon ce qu'indique le ministre au moment de la nomination. Le mandat des commissaires peut être renouvelé lorsqu'il vient à échéance.

5. Est-ce que les commissaires sont rémunérés?

Les commissaires sont rémunérés pour chaque journée de présence lorsqu'ils siègent à la Commission. En outre, leurs frais de déplacement sont remboursés s'ils doivent se rendre à l'extérieur de leur lieu habituel de résidence pour accomplir leurs fonctions.

6. Est-ce que tous les membres de la Commission entendent chaque audience?

Le président peut créer des comités composés d'un ou de plusieurs commissaires. Ces comités sont investis de tous les pouvoirs de la Commission.

7. À qui revient le « vote prépondérant »?

Si les commissaires ou les membres d'un comité ne peuvent pas arriver à une décision majoritaire, la décision du président constitue la décision de la Commission ou du comité.

8. Dans quels délais la Commission doit-elle agir?

La Commission doit commencer son enquête dans les 14 jours suivant la date où elle est saisie d'une affaire.

Normes d'emploi

Foire aux questions – Mai 2017

9. De quelle façon les enquêtes sont-elles menées?

La Commission peut tenir une audience ou accepter des arguments écrits. La Commission s'assurera que toutes les parties ont la possibilité de présenter des éléments de preuve et des observations.

10. Qui peut comparaître devant la Commission?

Les parties en cause qui se présentent devant la Commission sont l'employeur, l'employé, le directeur des normes d'emploi ou son représentant, et toute autre personne désignée par la Commission. Toutes les parties ont le droit d'être représentées par un avocat ou un agent si elles le désirent.

11. Est-ce qu'une décision de la Commission est définitive et obligatoire?

Toutes les ordonnances et les décisions de la Commission sont définitives et obligatoires, sauf dans le cas d'une ordonnance en lien avec un certificat de salaire impayé pour laquelle un appel a été interjeté. Une telle ordonnance peut faire l'objet d'un appel devant la Cour suprême du Yukon.

** Les renseignements contenus dans la présente Foire aux questions sont fournis à titre d'information seulement. Aux fins d'interprétation et d'application, on devrait consulter la **Loi sur les normes d'emploi et ses règlements d'application**, ou communiquer avec un agent de la Direction des normes d'emploi, au 867-667-5944 (sans frais au Yukon : 1-800-661-0408, poste 5944).*