



Travailler au Yukon

Guide pour les travailleurs étrangers

Droits et responsabilités en matière d'emploi



Table des matières

- [4](#) **Au sujet de ce guide**
- [5](#) **Coordonnées utiles**
 - [5](#) Section de l'immigration, Développement économique
 - [5](#) Normes d'emploi, Services aux collectivités
 - [5](#) Commission des droits de la personne du Yukon
 - [6](#) Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon
 - [6](#) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
 - [6](#) Service Canada
- [7](#) **Aide pour les travailleurs étrangers**
 - [7](#) Services d'aide à l'établissement
 - [7](#) Centre multiculturel du Yukon
 - [7](#) Association franco-yukonnaise
- [8](#) **Normes d'emploi**
 - [8](#) Attentes de l'employeur
 - [8](#) Responsabilités du travailleur
 - [9](#) Droits du travailleur
 - [9](#) Pauses
 - [9](#) Travail par quart
 - [9](#) Congés
 - [10](#) Code vestimentaire
 - [10](#) Ancienneté
 - [11](#) Âge minimum
 - [11](#) Des questions sur les normes d'emploi?
- [12](#) **Salaires et retenues**
 - [12](#) Numéro d'assurance sociale
 - [12](#) Formulaire TD1
 - [12](#) Salaire minimum
 - [12](#) Heures supplémentaires
 - [13](#) Entente relative au calcul de la moyenne
 - [13](#) Congés annuels
 - [14](#) Jours fériés
 - [15](#) Indemnité de présence
 - [15](#) Période de paie
 - [15](#) Bordereau de paie
 - [15](#) Feuillet T4
 - [16](#) Retenues à la source
 - [17](#) Uniformes et équipement
 - [17](#) Des questions sur les salaires et les retenues à la source?
- [17](#) **Syndicats**
- [18](#) **Reconnaissance des compétences acquises à l'étranger**

[19](#) Cessation d'emploi

- [19](#) Congédiement ou mise à pied
- [19](#) Préavis ou indemnité compensatrice de préavis
- [20](#) Démission
- [20](#) Relevé d'emploi
- [20](#) Lettre de recommandation
- [20](#) Entrevue de départ
- [20](#) Des questions sur la cessation d'emploi?

[22](#) Santé et sécurité au travail

- [22](#) Sécurité au travail
- [22](#) Responsabilités des employeurs et des superviseurs en matière de sécurité
- [22](#) Orientation en matière de sécurité
- [23](#) Droits des travailleurs en matière de sécurité
- [23](#) Responsabilités des travailleurs en matière de sécurité
- [24](#) Régime d'indemnisation des accidentés du travail
- [24](#) Blessures au travail
- [25](#) Des questions sur la sécurité au travail?

[26](#) La réussite au travail

- [26](#) Travail d'équipe
- [26](#) Commencer un nouvel emploi
- [26](#) Orientation et formation
- [27](#) Probation
- [27](#) Promotion
- [27](#) Résolution de problèmes
- [28](#) Discrimination
- [28](#) Harcèlement ou violence
- [28](#) Attitude positive

[30](#) Ressources locales

[32](#) Glossaire

[36](#) Index





Au sujet de ce guide

Chaque année des travailleurs de pays étrangers s'installent au Yukon. Le présent guide leur explique ce qu'ils doivent savoir sur le travail au Yukon. Il contient des renseignements sur :

- les normes d'emploi
- la sécurité au travail
- la culture du milieu de travail

Les travailleurs étrangers ont les mêmes responsabilités et droits fondamentaux en milieu de travail que les travailleurs qui sont citoyens canadiens.

Utilisez la table des matières au début du guide et l'index à la fin du guide pour trouver les renseignements que vous cherchez. Consultez le glossaire (juste avant l'index) pour en apprendre davantage sur certaines expressions utilisées dans le guide. Les mots écrits en **vert** sont expliqués dans le glossaire. Si vous avez besoin de plus de renseignements sur l'un des sujets abordés dans ce guide, communiquez avec les organismes énumérés à la page 5 ou à la page 30 (Ressources locales).

Dans le présent guide, l'expression « travailleurs étrangers » englobe les travailleurs étrangers temporaires et les candidats à l'immigration au Yukon.

- Les travailleurs étrangers temporaires ont un emploi spécifique pendant une durée bien délimitée. Lorsque leur contrat est terminé, ils retournent habituellement dans leur pays. Les travailleurs étrangers temporaires qui souhaitent obtenir le statut de résident permanent peuvent être admissibles au Programme territorial de candidature à l'immigration. C'est le gouvernement du Canada qui administre le programme des travailleurs étrangers temporaires.
- Les candidats à l'immigration au Yukon ont un travail à plein temps, permanent et à l'année chez un employeur du territoire. Le Programme territorial de candidature à l'immigration mène à la résidence permanente. Le gouvernement du Yukon administre ce programme de candidature en partenariat avec le gouvernement du Canada.

Avertissement : L'information contenue dans le présent guide était exacte au moment de l'impression. Toutefois, les programmes d'immigration, les normes d'emploi et les règles de sécurité en milieu de travail peuvent être modifiés en tout temps. Pour vous assurer d'avoir l'information la plus récente, consultez les sites Web dont l'adresse apparaît dans le guide ou communiquez directement avec le bureau responsable du programme, de la norme ou de la règle en question.

**Le présent document a été rédigé sans distinction de genre.*



Coordonnées utiles

Vous pouvez obtenir de l'aide des bureaux mentionnés ici. **Vous n'avez pas besoin de la permission de votre employeur pour leur téléphoner ou pour visiter leur site Web. Votre employeur ne peut pas vous punir si vous utilisez les services de ces bureaux; vous ne pouvez pas non plus être congédié ni expulsé si vous recourez à ces services.**

Section de l'immigration, Développement économique

Pour obtenir de l'information sur le Programme territorial de candidature à l'immigration, la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, les services d'aide à l'installation, les tests d'évaluation des compétences linguistiques et les cours de langues, ou tout autre aspect de l'immigration du Yukon.

Adresse municipale : 303, rue Alexander

Adresse postale :

C.P. 2703 (F-1)

Whitehorse (Yukon)

Y1A 2C6

Téléphone : 867-667-5131, or 1-800-661-0408, poste 5131

Télécopieur : 867-393-6228

Courriel : yukon.nominee@gov.yk.ca

Normes d'emploi, Services aux collectivités

Si vous avez des questions ou désirez obtenir de plus amples renseignements concernant les normes d'emploi telles que le **salaires minimum**, et le paiement des heures supplémentaires.

Adresse municipale : 307, rue Black

Adresse postale :

C.P. 2703 (C-7)

Whitehorse (Yukon)

Y1A 2C6

Téléphone : 867-667-5944 ou 1-800-661-0408, poste 5944

Télécopieur : 867-393-6317

Courriel : employmentstandards@gov.yk.ca

Commission des droits de la personne du Yukon

Pour obtenir de l'information sur la promotion de l'égalité et de la diversité ou si vous avez des questions en ce qui concerne la discrimination.

Adresse municipal et postale :

215-305, rue Main

Whitehorse (Yukon)

Y1A 2B4

Téléphone : 867-667-2662 ou 1-800-661-0535 (les appels à frais virés sont acceptés)

Courriel : info@yukonhumanrights.ca

Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon

Si vous avez des questions ou désirez obtenir de plus amples renseignements sur la sécurité au travail et les accidents du travail.

Un service téléphonique est offert dans 170 langues.

Adresse municipale et postale :

401, rue Strickland
Whitehorse (Yukon)
Y1A 5N8

Téléphone : 867-667-5645 ou 1-800-661-0443

Télécopieur : 867-393-6279

Courriel : worksafe@gov.yk.ca

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Si vous avez des questions ou désirez obtenir de plus amples renseignements relevant du gouvernement du Canada (par exemple, résidence permanente, permis de travail, Programme des travailleurs étrangers temporaires, changement de statut d'immigration).

Téléphone : 1-888-242-2100

www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship.html

Service Canada

Pour toutes questions concernant les services liés à l'emploi et relevant du gouvernement du Canada (par exemple numéro d'assurance sociale et [assurance-emploi](#)).

300, rue Main (édifice Elijah Smith), bureau 125, Whitehorse

Téléphone : 1-800-622-6232

Remarques sur les numéros de téléphone :

- Pour appeler un numéro de téléphone local à Whitehorse, composez sept chiffres (par exemple 667-1234); vous ne devez pas composer l'indicatif régional 867.
- Si vous téléphonez de l'extérieur de Whitehorse, vous pouvez appeler sans frais de nombreux organismes mentionnés dans le présent guide. Pour le gouvernement du Yukon, composez le 1-800-661-0408 (appuyez sur la touche 1 pour le service en anglais et sur la touche 2 pour le service en français). Attendez que l'on vous réponde ou composez les quatre chiffres du poste du bureau ou de la personne à qui vous souhaitez parler si vous connaissez ce numéro (par exemple 1-800-661-0408, poste 1234).
- Si vous téléphonez de l'extérieur de Whitehorse et qu'il n'existe pas de numéro sans frais, composez 1-867 suivi d'un numéro à sept chiffres (par exemple 1-867-123-4567). Vous devrez alors payer des frais d'appel interurbain.



Aide pour les travailleurs étrangers

Services d'aide à l'établissement

S'installer dans un nouveau pays peut être difficile. Le Centre multiculturel du Yukon et l'Association franco-yukonnaise peuvent vous aider. Ces deux organismes offrent des services d'aide à l'établissement aux nouveaux arrivants. Ils les aident à s'intégrer dans leur nouveau milieu. Par exemple, vous pouvez :

- obtenir des renseignements sur les services offerts dans la collectivité (magasins, banques, médecins, coiffeurs, etc.);
- trouver des plans de la ville et des horaires d'autobus;
- recevoir de l'aide pour obtenir un numéro d'assurance sociale, un permis de conduire et une carte d'assurance-santé du Yukon;
- suivre des cours d'anglais ou de français;
- obtenir de l'information sur les cours offerts au Collège du Yukon pour améliorer votre anglais ou vos compétences professionnelles.

Centre multiculturel du Yukon

4141-D, 4^e Avenue

Whitehorse (Yukon) Y1A 1J1

Téléphone : 867-667-6205 ou 1-844-667-6205

Site Web : www.mcyukon.com

Association franco-yukonnaise

302, rue Strickland

Whitehorse (Yukon) Y1A 2K1

Téléphone : 867-668-2663, poste 234

Télécopieur : 867-668-3511

Site Web : www.afy.yk.ca



Normes d'emploi

Les employeurs du Yukon doivent respecter les normes ou règles d'emploi. Celles-ci s'appliquent tant aux travailleurs étrangers qu'aux travailleurs qui sont citoyens canadiens. Elles portent notamment sur :

- le **salaire minimum** ;
- les heures de travail et le paiement des heures supplémentaires;
- les congés annuels;
- les jours fériés;
- les congés pour raisons de maladie ou de décès dans la famille du travailleur.

En ce qui concerne les emplois au Yukon, ces règles sont écrites dans deux lois : la *Loi sur les normes d'emploi* et le *Code canadien du travail*. La *Loi sur les normes d'emploi* s'applique à la plupart des emplois, mais pas à tous. Le *Code canadien du travail* s'applique à toute personne qui travaille pour le gouvernement du Canada ou pour une Première nation du Yukon ainsi qu'à toute personne qui travaille dans une banque ou dans un aéroport, par exemple (les règles d'emploi sont différentes pour les gardiennes d'enfants et les aides familiaux résidants; on trouvera des renseignements sur ces emplois au www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/

services/travailleurs-etrangers/fournisseurs-soins/exigences.html).

La *Loi sur les normes d'emploi* et le *Code canadien du travail* s'appliquent aux travailleurs à plein temps et à temps partiel. Les travailleurs étrangers temporaires travaillent au moins 35 heures par semaine selon leur contrat de travail. Le présent guide ne comprend peut-être pas tout ce que vous voulez savoir. Vous pouvez consulter la *Loi sur les normes d'emploi* et obtenir de plus amples renseignements au www.community.gov.yk.ca/fr/es.html. Vous pouvez également consulter le *Code canadien du travail* et obtenir de plus amples renseignements au laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/TexteComplet.html.

Attentes de l'employeur

Au Yukon, l'employeur s'attend à ce que :

- vous arriviez au travail à temps et soyez prêt à commencer votre quart de travail;
- vous ne preniez que le temps permis pour les pauses;
- vous fassiez votre travail le mieux possible;
- vous travailliez de façon sécuritaire.

Responsabilités du travailleur

Les travailleurs du Yukon ont des responsabilités en matière d'emploi. Par exemple, vous ne pouvez pas

prendre de congé sans permission et vous devez vous comporter et vous habiller convenablement en fonction du type de travail pour lequel vous avez été embauché. Vous devez également :

- indiquer vos heures de travail avec honnêteté;
- respecter les règles et les politiques de l'entreprise;
- prendre soin de l'équipement et des outils de l'employeur;
- rendre à votre employeur les choses qui lui appartiennent lorsque votre travail se termine.

Droits du travailleur

Les travailleurs du Yukon ont des droits en matière d'emploi. Ces droits sont protégés par la loi et ils s'appliquent tant aux travailleurs étrangers qu'à ceux qui sont résidents permanents ou citoyens canadiens. Par exemple, vous avez le droit d'être payé adéquatement, d'être rémunéré pour les heures supplémentaires, de toucher une indemnité de vacances et de vous faire payer les jours fériés. Vous avez également droit à certains types de congés non payés, par exemple lorsque vous êtes malade ou qu'un membre de votre famille décède.

Pauses

L'employeur doit normalement donner aux travailleurs une pause-repas de 30 minutes après cinq heures de travail. Si un quart de travail est de plus de 10 heures, la pause-repas peut être donnée après six heures de travail. L'employeur n'est pas tenu de payer le temps des pauses-repas. L'employeur n'est pas tenu de donner des pauses-café ou des pauses-cigarette.

Travail par quart

Certains employeurs ont besoin de travailleurs nuit et jour. Par exemple, les hôpitaux ont besoin de travailleurs 24 heures par jour.

Si vous devez travailler par quart, votre employeur doit vous donner une période de repos d'au moins 8 heures entre chaque quart. Par exemple si vous avez travaillé de minuit à 7 heures, votre prochain quart ne peut pas commencer avant 15 heures ce jour-là.

Il se peut que vous deviez faire un quart de travail fractionné. Cela veut dire que votre quart de travail est divisé en deux parties. Par exemple, vous travaillez pendant 4 heures, ne travaillez pas pendant 4 heures et travaillez de nouveau pendant 4 heures la même journée. Un quart de travail fractionné doit être effectué en l'espace de 12 heures. Ainsi, si votre premier quart de travail commence à 7 heures, votre deuxième quart doit se terminer à 19 heures le même jour.

Congés

Maladie

Au Yukon, le travailleur accumule une journée de congé de maladie non payée par mois jusqu'à concurrence de 12 journées par année. Vous ne devriez prendre des congés de maladie que lorsque vous êtes trop malade ou blessé pour vous rendre au travail, lorsque votre maladie est contagieuse (facilement transmissible à d'autres personnes) ou que vous devez voir un médecin ou un autre professionnel de la santé. L'employeur n'est pas tenu de payer les journées de congé de maladie

de ses travailleurs. Votre employeur peut vous demander un **certificat médical** prouvant que vous êtes réellement malade ou blessé.

Rendez-vous personnels

Votre employeur s'attend à ce que vous preniez vos rendez-vous médicaux et autres rendez-vous personnels en dehors des heures de travail. Toutefois, la plupart des employeurs comprennent que ce n'est pas toujours possible. Si vous devez vous absenter pour un rendez-vous personnel, votre employeur n'est pas tenu de payer votre temps d'absence. Certains employeurs permettent à leurs employés de rattraper le temps perdu en faisant des heures supplémentaires à un autre moment.

Vous devriez toujours consulter votre employeur avant de prendre un rendez-vous personnel pendant les heures de travail.

Décès dans la famille

Si un membre de votre famille immédiate* meurt, votre employeur doit vous donner un congé non payé d'un maximum d'une semaine. C'est ce qu'on appelle un « congé de deuil ». Les funérailles doivent avoir lieu au cours de cette semaine. Informez-vous auprès de votre employeur et de la Section de l'immigration avant de vous rendre à des funérailles en dehors du Canada.

Membre de la famille immédiate* désigne un **époux, une **épouse**, un **conjoint**, une **conjointe**, un parent ou un enfant.

Urgence dans la famille

Votre employeur n'est pas tenu de vous accorder un congé pour une urgence dans votre famille; vous devrez peut-être utiliser des jours de votre congé annuel dans une telle situation. Si vous devez quitter le Canada pour répondre à une urgence dans votre famille, assurez-vous d'obtenir d'abord l'autorisation de votre employeur. Vous devriez également vérifier auprès de la Section de l'immigration qu'il n'y aura pas d'incidence sur votre statut d'emploi ou d'immigration.

Code vestimentaire

Votre lieu de travail peut avoir un code vestimentaire. Cela signifie que votre employeur peut vous indiquer le genre de vêtements que vous pouvez ou ne pouvez pas porter au travail, pour des raisons de sécurité ou autres. Votre employeur peut aussi vous demander de retirer vos bijoux ou de couvrir vos tatouages. Certains milieux de travail peuvent exiger le port d'un uniforme.

Ancienneté

Les personnes qui travaillent pour un employeur depuis un certain temps ont habituellement plus d'ancienneté que les nouveaux travailleurs. Les travailleurs qui ont le plus d'ancienneté peuvent avoir un salaire plus élevé ou des vacances plus longues ou être dispensés de certains quarts de travail. Au Yukon, l'ancienneté n'est pas légiférée. Il peut y avoir des règles relatives à l'ancienneté dans les lieux de travail où les travailleurs sont syndiqués.

Salaires et retenues

Numéro d'assurance sociale

Au Canada, tout travailleur doit avoir un numéro d'assurance sociale (NAS). Vous ne pouvez pas travailler sans NAS. Votre NAS est votre numéro d'identification personnel pour les besoins de l'emploi et il est utilisé pour l'impôt sur le revenu.

Vous n'avez pas à écrire votre NAS sur un formulaire de demande d'emploi, mais vous devez le donner à votre employeur une fois que vous êtes embauché. Votre banque vous demandera votre NAS lorsque vous ouvrirez un compte bancaire ou que vous investirez de l'argent. Il se peut que vous ayez également besoin de votre NAS pour obtenir des prestations du gouvernement telles que celles de l'assurance-emploi.

Vous ne devriez donner votre NAS à personne d'autre. Par conséquent, n'utilisez pas la carte portant votre NAS comme pièce d'identité; utilisez plutôt votre permis de conduire ou tout autre document d'identité. Votre NAS doit rester confidentiel et vous devriez garder votre carte de NAS en lieu sûr. Pour en savoir davantage au sujet des personnes qui ont le droit de vous demander votre NAS, consultez le site www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/numero-assurance-sociale/protoger.html

Pour obtenir un numéro d'assurance sociale, vous pouvez vous rendre au centre de Service Canada, 300, rue Main, bureau 125 (édifice Elijah-Smith). Le bureau est ouvert du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h.

Formulaire TD1

Avant que votre employeur ne puisse vous payer, vous devrez remplir un formulaire TD1. Cela se fait habituellement le jour de l'entrée en fonction. Le formulaire aide votre employeur à déterminer le taux d'imposition qui est adéquat pour vous. Le taux d'imposition est le pourcentage de votre revenu que vous payez en impôt. Votre taux d'imposition dépend de ce que vous gagnez et du nombre de personnes à votre charge.

Salaire minimum

Le **salaire minimum** est le salaire horaire le plus bas qu'un employeur peut verser à un travailleur. Les employeurs doivent payer au moins le salaire minimum, que leurs travailleurs soient payés à l'heure, à la semaine ou au mois. Les employeurs du Yukon doivent payer le salaire médian, qui est un plus élevé que le salaire minimum. Les **pourboires** sont des revenus supplémentaires et ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire d'un travailleur. Les travailleurs qui reçoivent des pourboires (les serveurs de restaurant par exemple) doivent recevoir le salaire minimum, qui n'englobe pas leurs pourboires.

Heures supplémentaires

Dans la plupart des emplois, l'employeur doit payer des heures supplémentaires si vous travaillez plus de 8 heures dans une journée de 24 heures ou plus de 40 heures dans une semaine de 7 jours. Si vous travaillez plus de 32 heures au cours d'une semaine où il y a un jour férié, votre employeur doit vous payer des heures supplémentaires.

L'employeur n'est pas tenu de payer vos heures supplémentaires si vous êtes rémunéré à la commission ou si vous faites partie de l'une des catégories suivantes :

- gestionnaire;
- aide familial résidant;
- membre de la famille de l'employeur.

Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées à raison de 1,5 fois le taux horaire normal. Par exemple, si vous gagnez normalement 15 \$ l'heure, le paiement de vos heures supplémentaires sera de 22,50 \$ l'heure. Un travailleur peut consentir par écrit à recevoir des congés payés au lieu de se faire payer des heures supplémentaires. Dans ce cas, le paiement des congés est calculé au taux normal. Par exemple, si vous avez fait huit heures supplémentaires au cours d'une semaine, vous recevrez huit heures de congé payées au taux normal.

Cycle de 24 heures

Les heures supplémentaires sont calculées en fonction d'un cycle de 24 heures. La journée commence au début du premier quart de travail. Le calcul des heures supplémentaires peut être déroutant lorsque vous travaillez au cours de deux journées différentes dans une période de 24 heures. Par exemple :

- Votre premier quart a commencé à 16 h 30 le vendredi et s'est terminé à 21 h.
- Le quart suivant a commencé à 10 h le samedi et s'est terminé à 18 h.

- Vous avez pris une pause-repas non payée de 30 minutes à 15 heures le samedi.

Vous avez travaillé 4,5 heures le vendredi et 7,5 heures le samedi. Donc du vendredi à 16 h 30 jusqu'au samedi à 18 h, vous avez fait un total de 12 heures de travail. Le quart du samedi matin a commencé pendant le cycle de 24 heures du quart du vendredi après-midi, par conséquent toutes les heures du samedi sont comprises dans le calcul des heures supplémentaires :

Vendredi, de 16 h 30 à 21 h	4,5 heures normales
Samedi, de 10 h à 13 h 30	3,5 heures normales
Samedi, de 13 h 30 à 18 h (moins pause-repas non payée de 15 h à 15 h 30)	4 heures supplémentaires

Entente relative au calcul de la moyenne

Certains employeurs ont une entente relative au calcul de la moyenne avec leurs travailleurs. Une telle entente a des répercussions sur la façon dont les heures supplémentaires sont payées. Demandez à votre employeur s'il y a une entente relative au calcul de la moyenne dans votre lieu de travail.

Congés annuels

Les travailleurs du Yukon ont droit à deux semaines de congé annuel payé pour chaque année de travail. Cela signifie que votre employeur doit payer au moins 4 % de votre salaire en plus de votre salaire normal. C'est ce qu'on appelle l'indemnité de vacances.

Par exemple, si vous travaillez 35 heures par semaine et que vous gagnez 15 \$ l'heure, votre salaire annuel est de 27 300 \$ (15 \$ x 1 820 heures). En une année vous aurez gagné une indemnité de vacances de 1 092 \$ (soit 4 % de 27 300 \$).

Votre employeur peut décider du moment où il vous verse votre indemnité de vacances. Certains employeurs en versent une partie sur chaque chèque de paie, d'autres la versent à la fin d'une année de travail et d'autres encore la paient lorsque vous prenez vos vacances. Par exemple, si vous avez commencé votre emploi le 1^{er} janvier 2015, vous aurez gagné deux semaines de congé payé le 31 décembre 2015. Vous devriez normalement prendre deux semaines de congé annuel payé avant le 31 octobre 2016. Vous pouvez consentir par écrit à ne pas prendre vos deux semaines de vacances et à travailler au lieu de prendre congé. Dans ce cas, votre employeur doit payer l'indemnité de vacances que vous avez gagnée en plus de votre salaire normal pendant ces deux semaines. Votre employeur ne peut pas vous forcer à travailler au lieu de prendre des vacances, mais votre employeur peut préférer que vous ne preniez pas vos vacances à un moment particulier, par exemple lorsque l'entreprise est extrêmement occupée.

Jours fériés

Les bureaux du gouvernement, les banques et la plupart des entreprises privées sont fermés les jours fériés. De nombreux magasins et restaurants restent toutefois ouverts. Votre employeur peut vous demander de travailler un jour férié. Si vous acceptez, votre employeur doit vous payer des heures supplémentaires en plus de l'indemnité de jours fériés. Cela

veut dire que vous gagneriez 2,5 fois votre paie normale. Par exemple, si vous gagnez 15 \$ l'heure, votre employeur devrait vous payer 37,50 \$ l'heure un jour férié. (Vous devez être au service de l'employeur depuis au moins 30 jours et vous devez avoir fait votre quart normal de travail le jour précédant le jour férié et faire votre quart normal de travail le jour suivant.) Il y a neuf jours fériés par année au Yukon. Certains sont toujours à la même date; par exemple, Noël est toujours le 25 décembre. Les autres jours fériés peuvent tomber sur différents jours, habituellement un vendredi ou un lundi pour que les travailleurs aient une « longue fin de semaine ».

- Nouvel an (1^{er} janvier)
- Vendredi saint (le vendredi de la fin de semaine de Pâques, en mars ou en avril)
- Fête de Victoria (aux alentours du 24 mai)
- Fête du Canada (1^{er} juillet)
- Jour de la Découverte (aux alentours du 17 août)
- Fête du Travail (premier lundi de septembre)
- Action de grâces (deuxième lundi d'octobre)
- Jour du Souvenir (11 novembre)
- Noël (25 décembre)

Les bureaux du gouvernement du Yukon et de nombreuses entreprises sont également fermés les jours suivants bien que ce ne soient pas des jours fériés au Yukon :

- Journée du Patrimoine (troisième vendredi de février)
- Lundi de Pâques (le lundi suivant le jour de Pâques, en mars ou en avril)
- Journée nationale des Autochtones (21 juin)
- Lendemain de Noël (26 décembre)

Indemnité de présence

Votre employeur pourrait vous renvoyer chez vous après votre arrivée au travail. Il pourrait, par exemple, y avoir plus de travailleurs qu'il n'en faut pour le quart de travail. Si cela se produit, votre employeur doit vous payer une indemnité de présence égale à deux heures normales de travail. Votre employeur n'est pas tenu de payer cette indemnité dans les cas suivants :

- Les raisons de votre renvoi à la maison sont indépendantes de la volonté de votre employeur. Par exemple les conditions météorologiques particulièrement mauvaises rendent le travail impossible.
- Vous n'êtes pas en état de travailler, par exemple parce que vous êtes malade ou sous l'influence de l'alcool ou de la drogue.
- Votre employeur a essayé de communiquer avec vous avant que vous n'arriviez au travail.

Période de paie

Tous les travailleurs du Yukon doivent être payés au moins tous les 16 jours, en d'autres mots deux fois par mois, peu importe qu'ils soient payés à l'heure, à la semaine ou au mois. Si vous recevez un salaire mensuel, votre employeur ne peut pas attendre la fin du mois pour vous payer; il doit vous payer une partie de votre salaire au milieu du mois; c'est ce qu'on appelle une avance de milieu du mois.

Bordereau de paie

Votre employeur doit vous remettre un bordereau de paie au moins une fois par mois. Celui-ci peut être joint à votre chèque sous forme de

talon de chèque de paie ou peut être une feuille de papier séparée. Ce bordereau doit indiquer ce qui suit :

- la période de paie (dates pour lesquelles vous êtes payé);
- le nombre d'heures pour lesquelles vous êtes payé;
- le taux de rémunération (par exemple 15 \$ l'heure ou 3 000 \$ par mois);
- les retenues à la source (par exemple **impôt sur le revenu** et **assurance-emploi**);
- le salaire brut (montant que vous gagnez avant les retenues à la source);
- le salaire net (montant qui vous reste après les retenues à la source);
- l'indemnité de vacances si votre employeur la paie sur chaque chèque.

Vous devriez toujours consigner vos heures de travail pour vous assurer que votre employeur vous paie correctement. Vous devriez vérifier attentivement vos bordereaux de paie et aviser immédiatement votre employeur si vous pensez qu'il y a une erreur. Gardez tous vos bordereaux de paie afin de pouvoir les comparer avec le feuillet T4 que votre employeur vous remettra en février.

Feuillet T4

Avant la fin du mois de février, votre employeur doit vous remettre un feuillet T4 indiquant votre rémunération totale pour l'année précédente ainsi que les retenues effectuées. Vous avez besoin du feuillet T4 pour faire votre déclaration de revenus. Un exemplaire doit être joint à votre **déclaration de revenus** et vous devez conserver l'autre pour vos dossiers personnels. Vous devez produire votre déclaration de revenus au plus tard le 30 avril de chaque année. Si vous déménagez, n'oubliez pas d'informer vos anciens employeurs de votre nouvelle adresse afin de recevoir vos feuillets T4.



Gardez vos bordereaux de paie jusqu'à ce que vous receviez votre feuillet T4. Vous pouvez alors comparer les bordereaux avec les montants indiqués sur le feuillet T4 et vous assurer qu'ils sont exacts. Avisez immédiatement votre employeur si vous pensez qu'il y a une erreur. (Si, pour une raison quelconque, vous ne recevez pas de feuillet T4, vous pouvez joindre vos bordereaux de paie à votre déclaration de revenus.)

Retenues à la source

Votre employeur retient des sommes d'argent sur votre salaire. Ces retenues comprennent :

- l'impôt;
- les cotisations à l'assurance-emploi (AE);
- les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC);
- les cotisations syndicales, le cas échéant.

Votre employeur peut retenir une somme d'argent sur votre salaire pour le logement et les repas, mais seulement si vous y avez consenti par écrit et qu'il en est fait mention dans votre contrat de travail.

Normalement vous devez payer la nourriture et les boissons que vous consommez ainsi que les biens et les services que vous recevez de votre employeur. Celui-ci peut retenir ces frais de votre salaire si vous y consentez par écrit.

Votre employeur peut retenir une somme pour une assurance-maladie complémentaire (par exemple Croix Bleue) si cela fait partie de votre contrat de travail avec votre employeur ou de la convention collective de votre syndicat.

Votre employeur ne peut faire de retenues sur votre salaire pour l'assurance-santé du Yukon. Il doit payer une assurance-santé temporaire pour vos trois premiers mois d'emploi. Ensuite vous serez pris en charge gratuitement par le régime d'assurance-santé du Yukon. Votre employeur ne peut faire de retenues sur votre salaire pour le régime d'indemnisation des accidentés du travail.

Votre employeur ne peut prélever une somme sur votre salaire pour ce qui suit : déficit de caisse si plus d'une personne a accès à la caisse; défaut de paiement par un client à votre lieu de travail; piètre qualité du travail ou dommage causé aux outils ou à l'équipement. Vous pouvez demander à votre employeur d'effectuer certains types de retenues. Vous pouvez lui demander, par exemple, de remettre de l'argent chaque mois à un organisme de bienfaisance ou de payer directement les primes d'une assurance privée. Pour que ces retenues soient faites, vous devez le demander par écrit à votre employeur.



Uniformes et équipement

Il se peut que vous deviez payer votre uniforme de travail et certains éléments d'**équipement de protection individuelle** dont vous avez besoin pour travailler en sécurité, comme des gants et des bottes de travail.

Des questions sur les salaires et les retenues à la source?

Vous pouvez communiquer avec la Direction des normes d'emploi si vous avez des questions sur les salaires et les retenues à la source ou si vous croyez que votre employeur ne respecte pas les règles, par exemple s'il ne paie pas vos heures supplémentaires ou votre indemnité de vacances. À Whitehorse, composez le 867-667-5944. À l'extérieur de Whitehorse, composez le 1-800-661-0408, poste 5944. ***Votre employeur ne peut pas vous punir ni vous congédier et vous ne pouvez pas être expulsé parce que vous avez communiqué avec la Direction des normes d'emploi.***

Syndicats

Au Yukon, de nombreux travailleurs font partie d'un syndicat. Les syndicats sont des organismes qui essaient d'obtenir de meilleures conditions de travail pour leurs membres. Les syndicats et les employeurs concluent des **conventions collectives** qui portent notamment sur les salaires, les heures de travail, l'embauche, l'ancienneté et les avantages sociaux. Au Canada, les travailleurs ont le droit de se joindre à un syndicat ou de créer un syndicat.

Les travailleurs versent une cotisation pour payer les frais de fonctionnement de leur syndicat. Si vous faites partie d'un syndicat, votre employeur prélève votre cotisation sur votre salaire.

À votre entrée en fonction dans un milieu de travail syndiqué, vous devriez :

- vous procurer un exemplaire de la convention collective;
- vous informer pour savoir qui est votre représentant syndical.



Les syndicats sont des organismes démocratiques. Cela veut dire que les travailleurs qui font partie d'un syndicat peuvent voter pour élire les personnes qui le gèrent. Les travailleurs syndiqués peuvent aussi :

- participer aux réunions syndicales;
- se présenter comme candidats pour les postes à pourvoir au syndicat;
- voter pour l'acceptation des conventions collectives et des grèves.

Si vous avez des problèmes au travail, votre représentant syndical est peut-être en mesure de vous aider.

Reconnaissance des compétences acquises à l'étranger

De nombreuses personnes qui arrivent au Canada avaient une profession dans leur pays. Elles étaient, par exemple, médecins, infirmières, comptables, enseignants ou électriciens. Avant que ces travailleurs ne puissent faire le même travail au Canada, ils doivent prouver que leur formation, leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience de travail correspondent aux normes canadiennes. Il y a deux types de professions au Canada : celles qui sont réglementées et celles qui ne le sont pas. Pour les professions réglementées, il existe habituellement un organisme national qui vérifie si les compétences acquises par le travailleur sont acceptables au Canada. Pour les professions et métiers non réglementés, l'employeur peut souvent décider si les compétences du travailleur sont acceptables pour l'emploi.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, vous pouvez téléphoner à la Section de l'immigration. À Whitehorse, composez le 867-667-5131. À l'extérieur de Whitehorse, composez le 1-800-661-0408, poste 5131.

Cessation d'emploi

Congédiement ou mise à pied

Il arrive qu'un employeur veuille mettre fin à l'emploi d'un travailleur parce qu'il n'est pas satisfait de son travail. Il veut alors le congédier. Parfois, il arrive qu'une entreprise ne soit pas en mesure de garder tous ses travailleurs parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous. Elle doit alors mettre du personnel à pied.

Si vous êtes congédié, vous ne pourrez normalement plus travailler pour l'employeur qui vous congédie. Vous devrez vous trouver un autre emploi. Si vous êtes mis à pied, il est possible que vous soyez réembauché si les activités de l'entreprise reprennent en force. Selon le cas, les travailleurs congédiés ou mis à pied peuvent parfois recevoir des prestations de l'[assurance-emploi](#).

Si vous êtes congédié ou mis à pied, vous devez en aviser immédiatement la Section de l'immigration pour discuter de vos possibilités de rester au Canada et de trouver un autre emploi.

Que vous soyez congédié ou mis à pied, votre employeur doit, dans les sept jours civils suivant votre dernier jour de travail, vous payer l'indemnité de vacances que vous avez gagnée jusque-là.

Si vous êtes congédié ou mis à pied, vous devez retourner à l'employeur les outils, équipements et autres articles tels que clés, cartes de crédit et uniformes, à moins que vous ne les ayez payés et qu'ils vous appartiennent.

Si vous êtes membre d'un syndicat, vous devriez consulter la [convention collective](#) et parler à un représentant syndical pour voir s'il y a quelque chose que vous pouvez faire dans cette situation.

Préavis ou indemnité compensatrice de préavis

Pendant votre période de probation (habituellement de 3 ou de 6 mois), votre employeur peut mettre fin à votre emploi sans motif et sans préavis.

Si vous avez terminé la période de probation (c.-à-d., en général, si vous travaillez depuis plus de 6 mois), votre employeur doit vous donner soit un préavis par écrit, soit une indemnité compensatrice de préavis. Le délai de préavis ou le montant de l'indemnité compensatrice dépendent de la durée de votre emploi. Par exemple, si vous avez travaillé pendant plus de six mois, mais moins d'un an, votre employeur doit vous donner un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire.

Si votre employeur vous donne un préavis, vous travaillerez jusqu'au dernier jour de votre emploi et vous serez payé pour votre temps de travail comme d'habitude. Si votre employeur vous verse une indemnité compensatrice de préavis, vous recevrez votre salaire sans devoir travailler.

Si votre employeur peut prouver qu'il a une très bonne raison de vous congédier, il n'a pas à vous donner de préavis ou de salaire. Par exemple, si vous ne suivez pas les règles de l'entreprise ou si vous êtes souvent en retard au travail, il pourrait être en mesure de vous licencier sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis.

Démission

Il peut arriver qu'une situation de travail devienne très difficile pour un travailleur. Vous pouvez avoir envie de quitter votre emploi. Vous avez le droit de le faire, mais vous devez d'abord téléphoner à la Section de l'immigration. Le personnel de la section peut souvent aider à résoudre des problèmes du milieu de travail en en parlant avec le travailleur concerné et son employeur.

Relevé d'emploi

Lorsque votre emploi prend fin (parce que vous le quittez ou parce que vous êtes congédié ou mis à pied), votre employeur doit vous remettre un relevé d'emploi. Ce formulaire montre les dates auxquelles vous avez commencé et terminé votre emploi pour lui. Vous aurez besoin de ce formulaire si vous demandez des prestations de l'[assurance-emploi](#).

Si l'employeur ne vous remet pas de relevé d'emploi, demandez-le-lui. Gardez-le dans vos dossiers personnels. Il pourra vous servir à mettre votre curriculum vitae (CV) à jour et à attester votre expérience de travail auprès de vos futurs employeurs.

Lettre de recommandation

Si votre contrat d'emploi se termine bientôt ou si vous êtes mis à pied, vous pouvez demander une lettre de recommandation à votre employeur. (Si vous êtes congédié, il n'en donnera probablement pas.) Une lettre de recommandation peut vous aider à obtenir un autre emploi.

Vous pouvez la joindre à votre CV. Elle comprend habituellement les éléments suivants :

- les dates auxquelles vous avez travaillé pour l'employeur;
- le titre de votre poste et vos fonctions;
- vos compétences spéciales;
- des commentaires sur la qualité de votre travail;
- une recommandation.

Entrevue de départ

Lorsque votre emploi se termine, votre employeur pourrait vous demander de faire une entrevue de départ. Dans cette entrevue, vous discuterez notamment :

- du type de travail que vous avez fait;
- de ce que vous avez appris;
- des expériences positives de votre travail;
- des problèmes que vous avez eus et des solutions que vous y avez apportées.

Des questions sur la cessation d'emploi?

Vous pouvez communiquer avec la Direction des normes d'emploi si vous avez des questions sur la fin de votre emploi ou si vous croyez que votre employeur ne suit pas les règles, par exemple s'il ne vous a pas donné de préavis par écrit pour vous faire savoir que vous étiez congédié. À Whitehorse, composez le 867-667-5944. À l'extérieur de Whitehorse, composez le 1-800-661-0408, poste 5944.

Santé et sécurité au travail

Sécurité au travail

La sécurité au travail est très importante au Canada et au Yukon. Le Canada a de solides lois pour garder les travailleurs en sécurité au travail. Les employeurs et les travailleurs doivent respecter ces lois. Celles-ci peuvent être très différentes des lois en vigueur dans votre pays. Au Canada, employeurs et travailleurs collaborent pour assurer la sécurité des lieux de travail.

Responsabilités des employeurs et des superviseurs en matière de sécurité

Il incombe aux employeurs et aux superviseurs d'assurer la sécurité des employés. Les responsabilités des superviseurs sont les suivantes :

- Vous montrer comment réaliser chaque aspect de votre travail en toute sécurité.
- Vous donner tout **équipement de protection individuelle** (ÉPI) nécessaire, un casque ou des lunettes de sécurité par exemple, et s'assurer que vous savez comment les utiliser adéquatement. (Les employeurs du Yukon ne sont pas tenus de payer les chaussures de sécurité de base ni les gants de travail pour leurs travailleurs. Ceux-ci doivent payer l'ÉPI eux-mêmes.)
- Vous expliquer tout ce qui pourrait vous blesser ou vous rendre malade dans votre milieu de travail, par exemple un produit chimique qui pourrait endommager vos poumons si vous le respirez ou brûler votre peau si vous ne portez pas de gants spéciaux.

- Ne pas permettre aux travailleurs de travailler s'ils sont sous l'**influence de l'alcool ou de la drogue**.
- Signaler immédiatement tout **incident** à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon.
- Signaler sans tarder à la Commission de la santé de la sécurité au travail du Yukon les blessures ou accidents survenus au travail.

Orientation en matière de sécurité

Lorsque vous commencez un nouvel emploi, votre employeur vous donne une séance d'orientation en vous faisant visiter le lieu de travail et en vous expliquant ce que vous ferez dans votre travail. La séance d'orientation devrait avoir lieu le jour de votre arrivée dans l'entreprise, avant que vous ne commenciez à travailler.

La sécurité au travail est une partie importante de votre orientation. Votre employeur devrait avoir répondu à toutes les questions suivantes avant que vous ne commenciez à travailler. Sinon, posez-les-lui!

- Quels sont les risques ou les **dangers** de mon travail?
- Dois-je porter un **équipement de protection individuelle** (ÉPI)? Où puis-je me procurer cet ÉPI? Qui m'apprendra à utiliser cet ÉPI de manière adéquate et sécuritaire?
- Que dois-je faire en cas d'urgence, par exemple s'il y a un incendie?
- Où se trouvent les trousse de secours, les extincteurs et les autres équipements d'urgence?
- À qui dois-je poser les questions que je pourrais avoir en matière de sécurité?
- Que dois-je faire si je me blesse au travail?

Droits des travailleurs en matière de sécurité

Au Canada, tous les travailleurs ont trois droits fondamentaux en matière de sécurité au travail. Vous avez :

- le droit de savoir comment faire votre travail en sécurité, ce qui englobe le droit de recevoir une formation adéquate et d'utiliser tout **équipement de protection individuelle** nécessaire. Vous avez le droit d'être renseigné sur tout ce qui pourrait, dans votre travail, vous blesser ou vous rendre malade et de savoir comment vous protéger;
- le droit de participer à des programmes sur la santé et la sécurité au travail. Cela veut dire que vous pouvez poser des questions, demander d'avoir plus d'information et vous joindre à un comité de sécurité;
- le droit de refuser de faire un travail qui, à votre avis, n'est pas sécuritaire pour vous ou pour un autre travailleur.

Vous venez peut-être d'un pays où les règlements sur la sécurité sont différents ou moins nombreux qu'au Canada. Peut-être devrez-vous apprendre à faire votre travail différemment de ce que vous faisiez chez vous; par exemple il se peut que vous deviez utiliser de l'ÉPI que vous n'utilisiez pas dans votre pays. Pour travailler en sécurité ici, il se peut que vous deviez lire des renseignements sur certains produits chimiques ou bien sur de l'équipement et des outils.

Votre droit de savoir comment faire un travail de façon sécuritaire est très important, mais c'est plus qu'un droit, c'est une responsabilité. Peut-être aurez-vous peur ou serez-vous embarrassé de poser des questions sur la sécurité au travail ou d'admettre que vous ne comprenez pas les instructions que vous lisez ou que vous entendez. Peut-être aurez-vous

peur de parler à votre superviseur d'une situation dangereuse, d'un équipement endommagé par exemple. Peut-être aurez-vous peur de refuser de faire un travail que vous croyez être non sécuritaire. Peut-être ne voudrez-vous pas signaler qu'un travailleur fait son travail de manière non sécuritaire. Mais au Canada, la loi exige que vous signaliez les situations de **danger** et les méthodes de travail non sécuritaires. Si vous ne dites rien, vous ou un autre travailleur pourriez être blessé, ou même tué au travail.

Votre employeur ne peut pas vous punir ni vous congédier et vous ne pouvez pas être expulsé ou perdre votre statut d'emploi ou d'immigration parce que vous :

- posez des questions sur la sécurité au travail;
- signalez de l'équipement ou des procédures non sécuritaires;
- refusez de faire un travail que vous estimez non sécuritaire.

Si vous avez peur de signaler un danger au travail, vous pouvez téléphoner à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (CSST) en composant le 867-667-5450 ou le 1-800-661-0443. Vous n'êtes pas tenu de donner votre nom. La CSST peut envoyer un agent de la sécurité à votre lieu de travail pour examiner la situation et demander à votre employeur de régler les problèmes de sécurité. La CSST n'est pas tenue de dire à votre employeur que quelqu'un a téléphoné.

Responsabilités des travailleurs en matière de sécurité

Les travailleurs ont des responsabilités en matière de sécurité au travail. Vous devez :

- respecter toutes les procédures et consignes relatives à la santé et à la sécurité;

- clarifier les points obscurs avec votre superviseur;
- utiliser l'équipement de protection individuelle (ÉPI) et les vêtements de protection requis;
- signaler immédiatement à votre superviseur tout équipement en panne ou non sécuritaire ou tout autre danger. Vous ne pouvez pas fermer les yeux sur un problème ou attendre que quelqu'un d'autre s'en occupe; vous devez le régler si vous le pouvez. Par exemple, vous devez nettoyer les déversements, ramasser les morceaux de verre cassé, mettre une pancarte « Ne pas utiliser » sur une échelle cassée ou sur tout autre matériel endommagé;
- vous abstenir de jouer des tours ou de vous engager dans une bataille sur les lieux du travail;
- vous abstenir de vous présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de la drogue;
- signaler sur-le-champ tout incident ou toute blessure à votre superviseur;
- signaler les blessures graves à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon. Dire la vérité sur ce qui s'est passé.

Régime d'indemnisation des accidentés du travail

Il arrive que des travailleurs se blessent au travail. La plupart des blessures ne sont pas graves, mais parfois un travailleur doit voir un médecin et prendre congé pour guérir. Au Canada, il existe un type spécial d'assurance pour aider les travailleurs blessés qui ne peuvent pas travailler. Il s'agit du régime d'indemnisation des accidentés du travail. Ce régime s'adresse à tous les travailleurs du Yukon, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel et quel que soit leur type de travail. Le

régime d'indemnisation des accidentés du travail couvre les frais médicaux, y compris les médicaments d'ordonnance, les consultations chez le médecin et les frais d'hospitalisation. Il paie également une portion de votre salaire pendant votre congé de maladie. Les employeurs paient 100 % du coût du régime d'indemnisation des accidentés du travail. Ils n'ont pas le droit de prélever de l'argent sur votre salaire à cette fin.

Blessures au travail

Voici ce que vous devez faire, si vous vous blessez au travail :

- dites-le immédiatement à votre superviseur;
- demandez une aide médicale. Obtenez les premiers soins au travail et ensuite décidez si vous devez aller à l'hôpital ou voir un médecin. À l'hôpital ou dans le cabinet du médecin, vous devez dire que vous vous êtes blessé au travail;
- écrivez ce qui s'est passé. Même si vous n'êtes pas gravement blessé, notez l'incident dans le carnet de premiers soins ou dans le registre des accidents. Faites-le dès que possible afin de ne rien oublier. Si votre lieu de travail n'a pas de carnet de premiers soins ni de registre des accidents, notez l'incident dans un agenda ou sur un morceau de papier et gardez-le en lieu sûr. Certaines blessures ne semblent pas graves, mais elles peuvent s'aggraver en quelques heures ou en quelques jours. Ainsi, une coupure ou une brûlure peut s'infecter et il se pourrait que vous deviez voir un médecin ou prendre congé plus tard. Il est donc important de décrire l'incident en indiquant à quel moment il s'est produit afin d'avoir une preuve;
- remplissez un rapport d'accident et envoyez-le à la Commission de la santé de la sécurité au travail du Yukon (CSST). Votre employeur



remplira un formulaire différent, mais vous devez remplir le rapport d'accident du travailleur vous-même (vous pouvez obtenir l'aide de quelqu'un pour ce faire si c'est nécessaire);

- après quelques jours, téléphonez à la CSST pour vous assurer qu'on a reçu votre rapport et vérifier qu'il ne manque aucun renseignement.

Des questions sur la sécurité au travail?

Vous pouvez téléphoner à la CSST si vous souhaitez poser des questions sur la sécurité au travail ou signaler une situation non sécuritaire dans votre lieu de travail. À Whitehorse, composez le 867-667-5450. À l'extérieur de Whitehorse, composez le 1-800-661-0443. Vous pouvez poser des questions sans donner votre nom ou sans dire où vous travaillez. Vous pouvez aussi vous présenter en personne au bureau de la CSST, au 401, rue Strickland pour parler avec quelqu'un. Si votre anglais ou votre français n'est pas très bon, la CSST prendra des dispositions pour qu'un interprète vous aide dans votre langue. **Votre employeur ne peut pas vous punir ni vous congédier et vous ne pouvez pas être expulsé parce que vous avez communiqué avec la CSST.**

Vous pouvez également appeler la Section de l'immigration si vous avez des questions ou des

préoccupations au sujet de la sécurité dans votre lieu de travail. À Whitehorse, composez le 867-667-5131. À l'extérieur de Whitehorse, composez le 1-800-661-0408, poste 5131.

La réussite au travail

Travail d'équipe

Le travail d'équipe est important dans la plupart des milieux de travail au Canada. Les employeurs s'attendent à ce que les travailleurs travaillent ensemble pour réussir. Pour travailler en équipe, il faut collaborer avec les autres travailleurs, les aider et faire ce qu'il y a de mieux pour tous et non pas simplement pour soi.

Voici quelques conseils pour bien vous intégrer à une équipe :

- Ayez une attitude positive et constructive.
- Collaborez avec votre superviseur et vos collègues.
- Soyez poli et respectueux envers votre superviseur et vos collègues.
- Soyez honnête.
- Soyez fiable; si vous dites que vous allez faire quelque chose, faites-le.
- Écoutez les autres attentivement.
- Ne faites pas de commérages.
- Arrivez à temps et soyez prêt pour votre travail avant le début de votre quart et travaillez jusqu'à la fin de votre quart.

- Respectez le temps accordé pour les pauses.
- Posez des questions lorsque vous avez besoin de savoir quelque chose.
- Demandez de l'aide lorsque vous en avez besoin.
- Accomplissez vos tâches le mieux possible.

Commencer un nouvel emploi

Il est probable qu'au début d'un nouvel emploi, vous vous sentiez peu sûr de vous. Vous pouvez vous demander si vous faites du bon travail. Cette situation est particulièrement vraie pour les travailleurs étrangers au Yukon. Vous devez apprendre comment faire votre travail et il est possible que vous ayez des problèmes à parler en anglais ou en français, à vous ajuster à une nouvelle communauté et à vous habituer au temps froid du Yukon. Peut-être subissez-vous un « **choc culturel** ». Des organismes comme le Centre multiculturel du Yukon et l'Association franco-yukonnaise peuvent vous aider à régler certains de ces problèmes. Ils offrent aux nouveaux arrivants des services d'aide à l'établissement pour les aider à s'intégrer à leur nouvel environnement et à se sentir chez eux.

Orientation et formation

Au début d'un nouvel emploi, l'employeur donne une séance d'orientation. Celle-ci a normalement lieu le premier jour de travail. L'orientation comprend des renseignements sur le lieu de travail et sur le travail que vous allez faire. Une importante partie de l'orientation porte sur la sécurité au travail. La séance d'orientation n'est que le début de votre formation au travail. La plupart des bons employeurs continuent à offrir de la formation à leurs travailleurs. Ils doivent leur offrir une formation lorsqu'il y a des changements dans les tâches à accomplir ou une nouvelle technologie à apprendre.

Vous devriez toujours profiter de la formation que votre employeur vous offre. Elle vous aidera à vous améliorer dans votre travail et vous montrerez ainsi à votre employeur que votre travail vous tient à coeur. La formation doit durer moins de six mois et ne donner aucun crédit. Certains employeurs permettent à leurs travailleurs de prendre congé pour suivre une formation supplémentaire. Si cette formation est liée au travail, l'employeur peut être disposé à en payer le coût tout en payant également le salaire du travailleur. Prenez note de toutes

vos sessions de formation. Notez le type et les dates des cours que vous avez suivis. Gardez les certificats que vous recevez. Mentionnez votre formation dans les demandes d'emploi et dans votre CV. Soyez prêt à parler de votre formation dans les entrevues de recrutement.

Probation

Au Yukon, il y a une période de probation dans tout emploi; c'est un moment pendant lequel vous apprenez à faire votre travail. Cette période dure habituellement trois ou six mois. À la fin de la période de probation, vous rencontrerez normalement votre superviseur pour parler de votre poste et de votre travail. Mais vous n'avez pas à attendre la fin de la période de probation pour demander à votre superviseur si vous faites du bon travail. La plupart des employeurs apprécient les travailleurs qui demandent une rétroaction avant la fin de la période de probation. Cela montre qu'ils tiennent vraiment à leur emploi.

Promotion

De nombreux travailleurs veulent avoir plus de responsabilités lorsqu'ils continuent à travailler pour le même employeur. Les

emplois qui exigent plus de responsabilités sont habituellement mieux payés et peuvent avoir d'autres avantages. Faites savoir à votre employeur que vous souhaitez avoir une promotion. Si vous êtes promu, vous devez en informer la Section de l'immigration parce que vous devrez faire modifier votre contrat de travail en fonction de votre nouveau poste, de votre nouveau salaire, etc. Si vous devenez superviseur, assurez-vous que vous connaissez bien vos nouvelles responsabilités. En effet, les superviseurs ont des responsabilités spéciales sur le plan de la sécurité au travail.

Résolution de problèmes

Cela peut arriver à tout le monde d'avoir des problèmes au travail. La résolution de problèmes fait normalement partie du travail quotidien. Les travailleurs étrangers peuvent avoir à faire face à des difficultés particulières en raison de la langue ou des différences culturelles. Il peut aussi s'agir d'un simple désaccord avec un autre travailleur ou de quelque chose de plus sérieux, comme du harcèlement ou de la discrimination. Il y a deux types courants de problèmes au travail : les

problèmes qui font partie de votre travail et les problèmes qui proviennent des interactions avec les autres.

Les problèmes qui font partie de votre travail sont habituellement plus faciles à résoudre que les problèmes que vous avez avec d'autres personnes. Si vous avez un problème avec votre superviseur ou avec un collègue, vous devrez parler à la personne concernée. Mais avant cela, vous devriez prendre le temps de réfléchir, de façon à pouvoir en parler calmement.

Voici quelques questions que vous pouvez vous poser à vous-même :

- Quel est le problème? Pourquoi est-ce un problème?
- Qu'est-ce que je ressens par rapport à ce problème? Comment m'affecte-t-il?
- Quelles sont les choses que je peux faire pour résoudre le problème?
- Que puis-je dire à la personne avec laquelle j'ai un problème?

Certains problèmes peuvent être trop graves pour que vous puissiez les résoudre vous-même. Vous aurez peut-être besoin de l'aide de votre superviseur ou d'une personne de l'extérieur du milieu de travail. Si vous avez un problème

qui a des répercussions sur votre travail et que vous ne pouvez pas le résoudre vous-même, communiquez avec la Section de l'immigration. Si on ne peut pas vous aider là, on vous dira où aller pour trouver de l'aide.

Discrimination

Au Canada, des lois très rigoureuses sont en place pour empêcher la **discrimination**. Toutes les personnes au Canada ont le droit d'être traitées de façon juste et équitable, sans distinction de race, de religion, de sexe, d'âge, etc. Ces droits sont protégés en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi sur les droits de la personne du Yukon*. Si vous avez un problème au travail et que vous pensez que c'est à cause de votre race ou de votre religion, par exemple, vous pouvez téléphoner à la Commission des droits de la personne du Yukon pour obtenir des renseignements et de l'aide. À Whitehorse, composez le 867-667-6226. À l'extérieur de Whitehorse, composez le 1-800-661-0535.

Harcèlement ou violence

Si quelqu'un vous harcèle, si vous vous sentez menacé, ou si quelqu'un vous a blessé physiquement, téléphonez à la

Gendarmerie royale du Canada (GRC). À Whitehorse, composez le 867-667-5555. En région, composez le numéro local (par exemple 993 à Dawson, 536 à Watson Lake) suivi de 5555. S'il s'agit d'une urgence, composez le 911 (Whitehorse et région de Whitehorse seulement).

Attitude positive

Que vous soyez ici pour deux ans ou pour le reste de votre vie, nous voulons que vous ayez une excellente expérience de travail. Nous voulons que vous aimiez votre travail, que vous vous sentiez satisfait à la fin de la journée et que vous ayez hâte de commencer votre prochain quart de travail. Nous voulons votre réussite. L'un des meilleurs moyens de réussir est d'avoir une bonne attitude. Les employeurs du Yukon veulent des travailleurs qui sont positifs et qui veulent s'améliorer. Voici quelques façons de montrer à votre employeur que vous avez la bonne attitude pour réussir :

- Vous vous intéressez à l'entreprise de votre employeur.
- Vous voulez apprendre de nouvelles façons de faire les choses.

- Vous faites preuve de souplesse et êtes disposé à changer.
- Vous acceptez de nouveaux défis lorsque l'employeur vous le demande.
- Vous suivez de la formation supplémentaire lorsque votre employeur vous l'offre.
- Vous écoutez attentivement lorsque votre superviseur ou un collègue fait une suggestion.
- Vous assistez aux réunions du personnel et donnez vos idées.
- Lorsque votre propre travail est terminé, vous cherchez à faire quelque chose d'autre ou à aider quelqu'un.
- Vous avez une attitude amicale envers vos collègues et envers les clients et vous souriez.
- Lorsque vos collègues ont fait un bon travail, vous le leur dites.
- Vous donnez plus que ce que vous vous attendez à recevoir.
- Vous vous rendez compte que la culture du milieu de travail au Canada peut être très différente de celle qui existe dans votre pays. Vous acceptez les différences et vous essayez de vous adapter aux modes de travail canadiens.

Ressources locales

Section de l'immigration du Yukon

Programme territorial de candidature à l'immigration

303, rue Alexander, Whitehorse

867-667-5131, ou

1-800-661-0408, poste 5131

Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon

Sécurité au travail et accidents du travail

401, rue Strickland, Whitehorse

867-667-5645, ou

1-800-661-0443

Normes d'emploi du Yukon

Lois et règlements en matière d'emploi

307, rue Black, Whitehorse

867-667-5944, ou

1-800-661-0408, poste 5944

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Programme des travailleurs étrangers temporaires, résidence permanente, permis de travail

1-888-242-2100

Service Canada

Numéros d'assurance sociale, assurance-emploi

300, rue Main (édifice Elijah Smith), bureau 125, Whitehorse

1-800-622-6232

Agence des services frontaliers du Canada

Résidence permanente et autres affaires relatives à l'immigration

110-300, rue Main, Whitehorse, (Yukon) Y1A 2B5

867-667-3944 ou Immigration, Réfugiés et

Citoyenneté Canada au 1-888-242-2100

Centre multiculturel du Yukon*Cours d'anglais, services d'aide à l'établissement*4141-D, 4^e Avenue, Whitehorse

867-667-6205

Association franco-yukonnaise*Cours de français, services d'aide à l'établissement pour francophones*

302, rue Strickland, Whitehorse

867-668-2663

Bureau des véhicules automobiles*Permis de conduire et immatriculation des véhicules*2251, 2^e Avenue, porte A, Whitehorse

867-667-5315, ou

1-800-661-0408, poste 5315

Collège du Yukon

Tests d'évaluation linguistiques (IELTS ou CELPIP)

867-668-8800

Assurance-santé du Yukon*Régime d'assurance-santé du Yukon*204, rue Lambert Street (Financial Plaza) 4^e niveau, Whitehorse

867-667-5209, ou

1-800-661-0408, poste 5209

Commission des droits de la personne du Yukon

215-305, rue Main, Whitehorse

867-667-6226, ou

1-800-661-0535 (les appels à frais virés sont acceptés)

Direction des écoles publiques, ministère de l'Éducation du Yukon*Inscription à l'école*

1000, boul. Lewes (édifice du ministère de l'Éducation), Whitehorse

867-667-5068, ou

1-800-661-0408, poste 5068

Gendarmerie royale du Canada (GRC)*Affaires criminelles*4100, 4^e Avenue, Whitehorse

867-667-5555

Urgence : 911

Glossaire

Assurance-emploi (AE) : La plupart des travailleurs au Canada contribuent au régime d'assurance-emploi (AE). Votre employeur prélève vos cotisations à l'AE sur votre salaire. Ce régime verse de l'argent aux travailleurs qui sont temporairement au chômage. Si vous êtes congédié ou mis à pied et que vous ne pouvez pas trouver rapidement un autre emploi, il est possible que vous ayez droit aux prestations de l'assurance-emploi. Vous pouvez obtenir des renseignements sur l'AE en vous rendant au bureau de Service Canada à Whitehorse ou en téléphonant au 1-800-622-6232.

Certificat médical : Votre employeur peut vous demander un certificat médical après que vous avez pris un congé de maladie de façon à prouver que vous étiez vraiment malade ou blessé. Il pourrait vous demander un certificat médical si vous vous êtes absenté pendant plusieurs journées consécutives ou si vous prenez beaucoup de journées de congé de maladie. Un certificat médical doit être signé par un médecin ou un autre professionnel de la santé.

Choc culturel : Lorsque des personnes vont s'installer dans un nouveau pays, elles ne sont pas toujours bien préparées à composer avec le sentiment de dépaysement devant autant de choses différentes et étranges. Elles peuvent être enthousiastes, mais habituellement elles sont aussi nerveuses et même angoissées. La langue, le climat, la nourriture, rien n'est familier; le travail peut être stressant, les membres de la famille peuvent être tristes, les enfants peuvent avoir des problèmes à l'école et les habitants du nouveau pays peuvent être très différents de ceux du pays

d'origine. La plupart des gens passent par quatre phases : la lune de miel (« j'adore vivre ici »), la haine (« je déteste vivre ici »), la nostalgie (« je veux rentrer chez moi ») et l'intégration (« j'aime bien vivre ici; je peux vivre ici »). Ce processus peut durer plusieurs mois. Le choc culturel peut être un grave problème pour certaines personnes. Parler de vos sentiments avec quelqu'un qui a vécu la même expérience peut vous aider.

Code de la Classification nationale des professions (CNP) : Numéro sous lequel la profession est inscrite dans le système officiel de classification des professions du Canada.

Conjoint de fait : Votre conjoint de fait est un homme ou une femme adulte avec qui vous vivez dans une relation conjugale, mais avec qui vous n'êtes pas légalement marié. Votre conjoint de fait est un membre de votre « famille immédiate » et peut être du même sexe que vous ou du sexe opposé (par exemple deux hommes ou deux femmes peuvent être conjoints de fait). (Voir aussi [époux](#).)

Convention collective : Lorsque les travailleurs font partie d'un syndicat, une convention collective est conclue entre celui-ci et l'employeur. Cette convention régit notamment les salaires, les heures de travail, l'ancienneté, les avantages sociaux (un régime de soins dentaires par exemple), le calcul des heures supplémentaires et le mode de résolution des problèmes en milieu de travail.

Culture du milieu de travail : Le milieu de travail canadien peut-être différent de ce qu'il est dans votre pays. Par exemple, il peut y avoir

plus de lois sur la sécurité ou une plus grande utilisation d'équipements de protection individuelle que chez vous. Les relations sont peut-être plus informelles entre patrons et travailleurs que ce à quoi vous êtes habitué. Ainsi, dans la plupart des milieux de travail au Yukon, les travailleurs appellent leur patron par leur prénom. Le travail d'équipe est une valeur importante dans de nombreux milieux de travail au Canada; on s'attend à ce que vous collaboriez avec vos collègues et que tout le monde travaille ensemble à la réussite de chacun. La ponctualité est importante ici; votre patron s'attend à ce que vous arriviez au travail à temps ou même quelques minutes avant votre quart de travail. La participation aux prises de décisions est également importante dans de nombreux milieux de travail; votre patron peut s'attendre à ce que vous posiez des questions et à ce que vous fassiez part de vos idées. La plupart des Nord-Américains ne se sentent pas aussi à l'aise face au silence que les personnes de certaines autres cultures; si vous ne leur parlez pas, vos collègues peuvent penser que vous n'êtes pas une personne amicale. Si vous traitez avec des clients, votre patron s'attendra à ce que vous leur souriez et à ce que vous soyez chaleureux et poli avec eux et lorsqu'il y a un problème avec un client, on vous dira peut-être que « le client a toujours raison ». Il vous faudra du temps pour apprendre la culture du milieu de travail dans votre emploi. Essayez de ne pas vous décourager! Si vous n'êtes pas sûr de quelque chose, posez des questions!

Danger : Un danger est quelque chose qui, en milieu de travail, peut vous blesser ou vous rendre malade. En fait il y a des dangers sur tous

les lieux de travail. Par exemple, il se peut que vous deviez monter sur une échelle, utiliser des produits chimiques, manipuler du sang ou d'autres fluides corporels, servir un client en colère ou sous l'influence de l'alcool, ou travailler seul. La loi exige que votre employeur vous indique tous les dangers de votre lieu de travail, vous donne la formation requise pour que vous sachiez comment vous protéger des blessures ou des maladies et vous fournisse un équipement de protection individuelle dont vous pourriez avoir besoin pour faire votre travail en sécurité.

Discrimination : S'il y a des gens qui vous traitent différemment des autres à cause de votre race, de votre religion, de votre sexe (homme ou femme), de votre âge, etc., cela s'appelle de la discrimination. Le Canada et le Yukon ont des lois très rigoureuses contre la discrimination. Selon nos lois, toutes les personnes sont égales et doivent être traitées de la même manière. Si vous avez l'impression d'être victime de discrimination, vous pouvez téléphoner à la Commission des droits de la personne du Yukon (867-667-6226 ou 1-800- 661-0535) pour demander de l'information et de l'aide.

Entente relative au calcul de la moyenne : Une entente relative au calcul de la moyenne permet à l'employeur dans certains lieux de travail (par exemple dans les camps miniers) de payer les heures supplémentaires en fonction du nombre d'heures travaillées au cours d'une période de deux semaines ou plus au lieu de le faire pour une semaine. Les travailleurs doivent consentir par écrit à une telle entente

ou bien celle-ci doit faire partie de la convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur.

Époux : Un époux est une personne avec qui vous êtes légalement marié. Votre époux ou votre épouse est un membre de votre famille immédiate. Le mariage de personnes du même sexe est légal au Canada. Cela veut dire qu'un homme peut épouser un homme et qu'une femme peut épouser une femme. (Voir aussi [conjoint de fait](#).)

Équipement de protection individuelle (ÉPI) : Pour de nombreux emplois, il faut porter des vêtements spéciaux ou utiliser un équipement spécial afin de travailler en sécurité. Par exemple, il se peut que vous deviez porter des gants de protection pour manipuler un produit chimique, que vous deviez mettre des bouchons d'oreilles pour protéger votre audition dans des milieux bruyants ou que vous deviez porter un casque ou un gilet de sécurité sur un chantier de construction. Au Yukon, l'employeur doit vous donner l'ÉPI dont vous avez besoin pour faire votre travail en sécurité et il doit vous donner la formation nécessaire pour l'utiliser adéquatement, le garder en bon état et savoir quand le remplacer. L'employeur n'est pas tenu de vous donner des gants tout usage ou des chaussures de travail comme des bottes à embout d'acier; vous devrez peut-être payer ces articles vous-même.

Harcèlement : Le harcèlement est le fait de soumettre une personne à un traitement qui l'humilie, l'embarrasse ou l'effraie. Parfois le harcèlement est de nature sexuelle. Par exemple, un patron peut

faire des commentaires suggestifs à une travailleuse ou la toucher de manière inappropriée. Parfois une personne est harcelée à cause de sa race, de sa religion ou de son âge. Au Canada et au Yukon, il est illégal de harceler un travailleur ou un collègue de travail. Si vous avez l'impression que quelqu'un vous harcèle au travail, vous pouvez téléphoner à la Commission des droits de la personne du Yukon (867-667-6226 ou 1-800- 661-0535) pour demander de l'information et de l'aide.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) : Anciennement Immigration et Citoyenneté Canada (ICC), IRCC facilite la venue des immigrants, offre de la protection aux réfugiés et, par ses programmes, aide les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. Le ministère est également responsable d'attribuer la citoyenneté et de délivrer des documents de voyage (comme des passeports) aux Canadiens.

Impôt sur le revenu : Au Canada et au Yukon, tous les travailleurs paient un impôt sur le revenu au gouvernement. Les impôts servent à payer les services gouvernementaux tels que les soins de santé, l'éducation, les routes, etc. Votre employeur prélève l'impôt sur votre salaire. Le montant retenu à la source est calculé en fonction de votre taux d'imposition. Celui-ci dépend de ce que vous gagnez. Ainsi, votre taux d'imposition pourrait être de 15 % ou de 22 %. Chaque année, avant la fin du mois d'avril, les travailleurs doivent préparer une déclaration de revenus et la remettre au gouvernement. La déclaration de revenus est un formulaire qui indique ce que vous avez gagné pendant l'année ainsi que les sommes qui ont été retenues pour l'impôt sur le revenu, l'[assurance-](#)

emploi et le Régime de pensions du Canada; elle comprend aussi d'autres renseignements tels que le nombre de personnes à votre charge. Lorsque vous remplissez votre déclaration de revenus, vous pourriez constater que vous devez plus d'argent au gouvernement que ce qui a été prélevé de votre paie pendant l'année ou que le gouvernement vous doit de l'argent. L'argent que vous remet le gouvernement s'appelle un remboursement d'impôt.

Incident : Parfois, il se produit au travail quelque chose qui aurait pu blesser grièvement un travailleur. Par exemple, un objet lourd tombe d'une étagère élevée et frappe presque un travailleur ou bien un produit chimique toxique s'échappe dans l'air. Votre employeur doit signaler ces « accidents évités de justesse » à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (867-667- 5645 ou 1-800-661-0443). Si vous êtes préoccupé par un incident qui s'est produit au travail, vous pouvez téléphoner à la CSST vous-même. Vous n'êtes pas tenu de vous identifier.

Influence de l'alcool et des drogues : L'alcool et les drogues peuvent influencer sur votre capacité à réagir rapidement, à vous concentrer sur une tâche, ou à prendre de bonnes décisions. Lorsque vous buvez de l'alcool ou que vous prenez certains types de drogues, il se peut que vous ne soyez pas en mesure de faire votre travail correctement. Au Canada et au Yukon, il est illégal de travailler si vous êtes sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue. Il est également illégal, en tout temps, de conduire un véhicule si vous êtes sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue.

Pourboires : Dans certains types de commerces (par exemple dans les restaurants et les salons de coiffure), les clients peuvent donner des pourboires aux travailleurs. Les pourboires égalent habituellement 15 à 20 % du total de la facture. Dans les lieux de travail où les travailleurs reçoivent des pourboires, l'employeur doit leur payer au moins le salaire minimum, en plus des pourboires qu'ils peuvent recevoir.

Régime de pensions du Canada (RPC) : La plupart des travailleurs au Canada contribuent au Régime de pensions du Canada. Votre employeur retient à la source vos cotisations au RPC. Les travailleurs reçoivent des prestations du RPC lorsqu'ils prennent leur retraite ou deviennent invalides. À leur décès, leur conjoint ou les personnes à leur charge peuvent recevoir une somme d'argent appelée « prestation de décès ».

Salaire médian : Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Salaire minimum : Salaire le plus bas que des employeurs peuvent verser à des travailleurs rémunérés en vertu de la loi ou d'une entente spécifique (établie avec un syndicat par exemple).

Index

A

accidents 22, 24, 25
accidents évités de justesse 35
Action de grâces 14
AE (voir assurance-emploi)
âge minimum 11
Agence des services frontaliers du Canada 30
aide familial résidant 13
ancienneté 10, 17, 32
Association franco-yukonnaise 7, 26, 31
assurance-emploi (AE) 6, 12, 15, 19, 20, 32, 34
assurance-santé du Yukon 7, 16, 31
attentes de l'employeur 8
attitude positive 26, 28
avance de milieu du mois 15

B

blesseure 22, 24, 33
bordereau de paie 15, 16
Bureau des véhicules automobiles 31

C

Centre multiculturel du Yukon 7, 26, 31
certificat médical 10, 32
choc culturel 26, 32
Code canadien du travail 8
code vestimentaire 10
Commission de la santé et de la sécurité au travail

du Yukon (CSST) 6, 22 à 25, 30
Commission des droits de la personne du Yukon 5, 28, 31, 33, 34
congé 8 à 10, 11, 13, 14, 24, 26, 32
congé de deuil 10
congé de maladie 9, 24, 32
congédié 5, 19, 20, 32
congédiement 19
congés annuels 8, 13
congés non payés 9
conjoint de fait 32, 34
convention collective 16, 17, 19, 32, 33
cotisation 16, 17, 32, 35
cotisations à l'assurance-emploi 16
cotisations au Régime de pensions du Canada 16
cotisations syndicales 16
cours d'anglais 7, 31
cours de français 7, 31
culture du milieu de travail 4, 28, 32, 33
CV 20, 27

D

danger 22 à 24, 33
décès dans la famille 8, 10
déclaration de revenus 15, 16, 34
démission 20
Direction des normes d'emploi 11, 17, 20, 30
discrimination 5, 27, 28, 33

droit de participer 23
droit de refuser 23
droits des travailleurs en matière de sécurité 23
droits en matière d'emploi 9

E

écoles publiques 31
entente relative au calcul de la moyenne 13, 33
entrevue de départ 20
ÉPI (voir équipement de protection individuelle)
époux 33, 35
équipement de protection individuelle (ÉPI) 17, 22 à 24, 32 à 34

F

famille immédiate 10, 32, 34
fête de Victoria 14
fête du Canada 14
fête du Travail 14
feuillelet T4 15, 16
formation 18, 23, 26 à 28, 33, 34
formulaire TD1 12

G

Gendarmerie royale du Canada (GRC) 28, 31

H

harcèlement 27, 28, 34
heures supplémentaires 5, 8 à 10, 12 à 14, 32, 33

I

immatriculation des véhicules 31

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 6, 30, 34
 impôt 12, 15, 16, 34
 incident 22, 24, 35
 indemnisation des accidentés du travail 16, 24
 indemnité compensatrice de préavis 19
 indemnité de présence 15
 indemnité de vacances 9, 13 à 15, 17, 19
 influence de l'alcool ou de la drogue 15, 22, 24, 33, 35

J

jour de la Découverte 14
 jour du Souvenir 14
 journée du Patrimoine 14
 jours fériés 8, 9, 14

L

lendemain de Noël 14
 lettre de recommandation 20
 logement 16
 Loi sur les normes d'emploi 8
 Lundi de Pâques 14

M

maladie 8, 9, 24, 32, 33
 mariage de personnes du même sexe 34
 mise à pied 19

N

NAS (voir numéro d'assurance sociale)
 Noël 14

normes d'emploi 4, 5, 8, 11, 17, 20, 30
 Nouvel an 14
 numéro d'assurance sociale (NAS) 6, 7, 12
 numéros de téléphone 6

O

orientation 26
 orientation en matière de sécurité 22

P

période de paie 15
 permis de conduire 7, 12, 31
 ponctualité 33
 pourboires 12, 35
 préavis 19, 20
 probation 19, 27
 professions 18
 promotion 27

Q

quart de travail fractionné 9

R

reconnaissance des compétences acquises à l'étranger 5, 18
 régime de pensions du Canada (RPC) 16, 34, 35
 relevé d'emploi 20
 remboursement d'impôt 34
 rendez-vous personnels 10
 repas 9, 11, 16
 représentant syndical 17 à 19

résolution de problèmes 27, 32
 responsabilités 4, 8, 22, 23, 27
 retenues à la source 15 à 17
 RPC (voir régime de pensions du Canada)

S

salaire 10, 12 à 17, 19, 24, 26, 27, 32, 34
 salaire brut 15
 salaire médian 35
 salaire minimum 5, 8, 12, 35
 salaire net 15
 Section de l'immigration 5, 10, 18 à 21, 25, 27, 28, 30
 sécurité 4, 6, 10, 17, 22 à 27, 30, 32 à 34
 Service Canada 6, 12, 30, 32
 services d'aide à l'établissement 5, 7, 26, 31
 superviseur 22 à 24, 26 à 28
 syndicat 16 à 19, 32, 33, 35

T

talon de chèque de paie 15
 taux de rémunération 15
 travail d'équipe 26, 33
 travail par quart 9

U

uniformes 17, 19
 urgence dans la famille 10

V

Vendredi saint 14
 violence 28

