

# *Information* **Normes d'emploi**

**TRAVAILLONS ENSEMBLE**



Ces renseignements sont également offerts en anglais.  
This information is also available in English.

**Travail  
Manitoba**  
Normes  
d'emploi



## À propos de cette brochure

*La présente brochure expose les normes minimales d'emploi et donne des réponses à certaines des questions les plus fréquentes sur la loi. Mais n'oubliez pas qu'il y a des exceptions. Par exemple, les prestataires de soins en établissement, les prestataires de soins à domicile et les employés de maison ont droit à des conditions particulières; les employés de l'industrie de la construction sont visés par les lois concernant les salaires de l'industrie de la construction, les normes d'emploi et d'autres éléments; les normes varient parfois selon les conventions collectives (syndicales); en outre, certains travailleurs du Manitoba ne sont pas visés par les lois provinciales.*

*Si vous n'êtes pas certain que les règlements ici exposés s'appliquent à vous ou à une situation de travail particulière, communiquez avec nous.*

# À PROPOS DES NORMES D'EMPLOI

Les lois concernant les normes d'emploi au Manitoba favorisent l'équité dans le milieu de travail, tant pour les employés que pour les employeurs. La Direction des normes d'emploi est une partie neutre qui administre les lois sur le salaire minimum, les heures de travail, les congés et d'autres avantages liés à l'emploi. Nous sommes également chargés de faire enquête sur les plaintes concernant les infractions à ces lois.

## TRAVAILLONS ENSEMBLE

Notre but est non seulement d'appliquer la loi, mais aussi de veiller à ce que les employés et les employeurs soient conscients de leurs droits et responsabilités conformément à ces lois. Pour atteindre ces objectifs, nous offrons un programme global de services fournis en réponse à la demande de la clientèle, de services proactifs et de services d'adaptation de la main-d'œuvre.

Nous croyons que des pratiques équitables d'emploi profitent à tous les Manitobains, et que la collaboration est la clé de l'harmonie et de la stabilité dans les relations d'emploi. Si un conflit entre un employé et un employeur ne peut être résolu, l'une ou l'autre de ces parties peut communiquer avec la Direction des normes d'emploi pour déposer une plainte. En vertu du Code des normes d'emploi, les emplois et les conditions de travail des employés qui déposent une plainte ou qui sont autrement engagés dans une plainte sont protégés.

## **SALAIRE MINIMUM**

Au Manitoba, le salaire minimum est de 7,60 \$ l'heure, quel que soit l'âge du travailleur.

## **FRÉQUENCE DES VERSEMENTS**

Le salaire doit être versé au moins deux fois par mois. Dans le cas de la cessation d'un emploi, tous les salaires non payés, y compris les congés annuels, doivent être versés à l'employé dans les dix jours ouvrables suivant la date de la cessation.

## **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Le temps supplémentaire ne peut être effectué qu'avec le consentement de l'employé et l'autorisation de l'employeur. Les employés reçoivent une rémunération pour les heures supplémentaires égale à 1,5 fois leur taux normal de rémunération pour toutes les heures de travail effectuées au-delà de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Avec une entente écrite, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée par un temps de repos rémunéré égal à 1,5 fois les heures supplémentaires ouvrées.

## **PAUSE-REPAS**

Tout employé doit prendre une pause-repas non rémunérée d'au moins 30 minutes pour chaque période de travail de cinq heures.

## **CESSATION D'EMPLOI OU LICENCIEMENT**

Habituellement, l'employeur ou l'employé doit donner un préavis d'au moins une période de paye si l'un ou l'autre d'entre eux veut mettre fin à l'emploi, à moins que la cessation d'emploi n'ait lieu dans les 30 jours suivant le début de l'emploi.

Si un employeur ne donne pas un préavis suffisant, l'employé peut avoir droit à une rémunération au lieu du préavis. Si un employé ne donne pas un préavis suffisant de cessation d'emploi, l'employeur peut avoir le droit de retenir ou de recouvrer une somme équivalente à la rémunération de l'employé pour une période de paye. Une pratique différente peut être établie pour la période de préavis si l'employeur affiche un avis détaillé dans un endroit permanent et bien en vue, et s'il fournit cette politique par écrit aux employés.

## **EMPLOI DES ENFANTS**

Un permis d'emploi d'enfants est exigé pour employer toute personne âgée de moins de 16 ans. Les permis ne sont délivrés qu'après l'obtention d'un emploi précis. On peut se procurer les demandes dans tous les bureaux des Normes d'emploi. Les enfants ont les mêmes droits et responsabilités que les autres employés.

## CONGÉS ANNUELS

Pour chaque année de travail au service du même employeur, un employé a droit à un congé annuel rémunéré de deux semaines au minimum. Après cinq années consécutives, la durée de ce congé annuel rémunéré passe à trois semaines. L'employeur doit verser à ses employés un montant minimum de 4 p. 100 du salaire normal gagné par l'employé pendant l'année d'emploi, hormis les heures supplémentaires. Tout employé qui a droit à un congé annuel de trois semaines reçoit 6 p. 100 du salaire normal.

## JOURS FÉRIÉS

le jour de l'An

le Vendredi saint

le jour de Victoria

la fête du Canada

la fête du Travail

le jour de l'Action  
de grâces

le jour de Noël

Le dimanche de Pâques, le Congé statutaire du mois d'août et le lendemain de Noël ne sont pas des jours fériés. Le jour du Souvenir est reconnu par la *Loi sur le jour du Souvenir*.

Pour avoir droit au salaire pour un jour férié, un employé doit :

- gagner un salaire pour une partie ou la totalité des 15 jours civils sur 30 précédant ce jour férié;
- être disponible pour travailler pendant ses journées normales de travail avant et après le jour férié;
- se présenter au travail le jour férié si l'employeur l'exige.

Les employés admissibles ont droit à ce jour de congé rémunéré au taux normal ou, s'ils travaillent ce jour férié, à une rémunération au taux normal plus 1,5 fois le taux normal de rémunération pour toutes les heures ouvrées le jour férié.

Les employés qui travaillent dans certains types d'entreprises peuvent être rémunérés au taux normal si on leur accorde un congé rémunéré égal dans un délai de 30 jours. En outre, d'autres exigences d'admissibilité s'appliquent aux employés payés au salaire minimum.

## POUR TOUT RENSEIGNEMENT SUPPLÉMENTAIRE :

Recourez à nos lignes d'information  
24 heures par jour :

**1-800-821-4307** à l'extérieur de Winnipeg

**945-3352** à Winnipeg

ou communiquez avec le bureau  
le plus proche de chez vous :

■ **Winnipeg** 945-3352

■ **Beauséjour** 268-6042

■ **Brandon** 726-6370

■ **Morden** 822-4491

■ **Thompson** 677-6664

Vous pouvez télécharger ce guide et d'autres  
fiches de renseignement à partir de notre site  
Web : [www.gov.mb.ca/labour/standards/](http://www.gov.mb.ca/labour/standards/)

