

Examen des Normes d'emploi 2005



Guide de discussion

Normes d'emploi pour les milieux de travail modernes et les familles modernes

Table des matières

Introduction	1
Votre rôle pendant l'examen	2
Refléter les réalités de l'économie moderne : flexibilité, protection, champ d'application et observation de la loi	
1. Heures de travail et temps supplémentaire	3
(a) Employés rémunérés à l'heure	
(b) Employés salariés	
(c) Employés rémunérés au rendement	
(d) Gestionnaires	
2. Exclusions : les travailleurs agricoles.	6
3. Promouvoir l'observation de la loi	6
Refléter l'évolution au sein de la population active actuelle et les défis que doivent relever les familles d'aujourd'hui	
4. Préavis de cessation d'emploi	7
5. Rémunération des jours fériés pour les employés à temps partiel	8
6. Retenues salariales.....	8
7. Emploi des enfants	8
8. Congés non payés et équilibre entre le travail et la vie personnelle.....	9

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Introduction

Le *Code des normes d'emploi* du Manitoba établit les droits et les obligations de base de tous les employés et les employeurs de la province. Le *Code* est d'une importance particulière pour les employés des milieux non syndiqués. Ce sont eux qui en dépendent le plus pour obtenir de la protection et des directives.

Les lois sur les normes d'emploi doivent impérativement tenir compte de l'évolution constante de nos réalités sociales et économiques afin d'être efficaces. Toutefois, le *Code des normes d'emploi* du Manitoba n'a subi aucun examen important depuis environ 30 ans. En 1998, on a consolidé dans le *Code des normes d'emploi* toutes les lois qui régissaient les milieux de travail qui existaient à ce moment, sans y apporter de changements majeurs.

La nature du travail a beaucoup changé depuis la dernière révision en profondeur du *Code*. Nous nous sommes éloignés des journées de huit heures et des semaines de 40 heures régulières pour aller, entre autres, vers des arrangements salariaux et des primes au rendement (commissions, taux de salaire fixes et travail à la pièce), vers plus de relations de travail provisoires et à temps partiel, et vers des changements dans les méthodes de travail et les technologies. Au même moment, des changements dans les relations entre le travail et la famille et dans la composition des marchés du travail ont provoqué des demandes par les employés vulnérables pour une meilleure protection et un meilleur équilibre entre le travail et la vie professionnelle. D'autres administrations gouvernementales ont modernisé les dispositions de leurs normes d'emploi afin de les adapter à ces développements, laissant les normes du Manitoba loin derrière celles de nombreuses autres provinces.

Le gouvernement du Manitoba effectue un examen des lois actuelles pour offrir la flexibilité dont ont besoin beaucoup d'employés, d'employeurs et de familles d'aujourd'hui, tout en offrant plus de protection aux employés vulnérables. Le gouvernement du Manitoba vous invite à partager votre point de vue sur la modification du *Code des normes d'emploi* de la province afin qu'il :

- **reflète la réalité de l'économie actuelle en augmentant sa flexibilité, et en modernisant son champ d'application et ses dispositions en matière de d'observation de la loi et de protection;**
- **reflète l'évolution qui s'opère au sein de la population active et les défis que doivent relever les familles à l'heure actuelle.**

Ce guide de discussion permettra d'obtenir des commentaires sur des questions précises qui seront étudiées au sein de thèmes plus larges.

Votre rôle pendant l'examen

Le gouvernement du Manitoba vous invite à participer à l'examen du *Code des normes d'emploi* de 2005.

Veillez faire parvenir vos commentaires par écrit, au plus tard le **16 janvier 2006**, à l'adresse suivante :

Secrétaire
Examen du *Code des normes d'emploi*
401, avenue York, bureau 614
Winnipeg (Manitoba) R3C 0P8
Télécopieur : (204) 948-2085
Courriel : esreview@gov.mb.ca

Plusieurs réunions publiques seront aussi organisées pendant le mois de décembre 2005 :

<u>Villes</u>	<u>Date et heure</u>	<u>Lieu</u>
Winnipeg	Jeudi 1 ^{er} décembre de 18 h à 22 h	Centre des congrès de Winnipeg 375, avenue York
Thompson	Mardi 6 décembre de 12 h à 19 h	St. Lawrence Hall 114, chemin Cree
Brandon	Mercredi 7 décembre de 12 h à 18 h 30	Centre de développement agricole Salle de classe « A » 1129, avenue Queens
Winnipeg*	Lundi 12 décembre de 12 h à 16 h 30 de 18 h 30 à 21 h	Centre des congrès de Winnipeg 375, avenue York

** Il est possible de demander à l'avance un service d'interprétation en français pendant la réunion du 12 décembre, à Winnipeg.*

Les personnes qui désirent faire une présentation doivent communiquer avec le secrétaire chargé de l'examen, au plus tard le **vendredi 25 novembre 2005**. Pour appeler sans frais, composez le 1 866 531-0918.

Veillez noter que toutes les soumissions seront visées par la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, et pourraient être divulguées pendant et après le processus d'examen par divers moyens comme la publication de rapports écrits et par Internet.

Refléter les réalités de l'économie moderne : flexibilité, protection, champ d'application et observation de la loi

Beaucoup de domaines de l'économie actuelle demandent un degré de flexibilité qui peut être difficile à atteindre à l'intérieur des paramètres des normes d'emploi traditionnelles, particulièrement lorsque ces normes n'ont pas été mises à jour depuis trois décennies. Toutefois, il est important que l'augmentation de la flexibilité ne se fasse pas au détriment des protections de base.

1. Heures de travail et temps supplémentaire

Les heures de travail et le temps supplémentaire sont des domaines particulièrement complexes des normes d'emploi en raison de la constante évolution des types de relations d'emploi, de l'existence d'une grande variété d'arrangements et des caractéristiques uniques à chaque milieu de travail et à chaque industrie. Si l'on tient compte de ces facteurs et du besoin d'atteindre un équilibre entre la flexibilité et la protection, il reste peu de solutions simples pour répondre aux questions soulevées dans le domaine des heures de travail et du temps supplémentaire. Afin de trouver la meilleure manière de procéder, nous aborderons ces questions selon quatre grandes catégories de travailleurs.

(a) Employés rémunérés à l'heure

Au Manitoba, la semaine normale de 40 heures, les journées normales de huit heures et le temps supplémentaire payé une fois et demi le taux horaire sont semblables aux normes de beaucoup d'autres provinces canadiennes.

Dans certains cas, les employeurs ou les employés peuvent désirer avoir une plus grande flexibilité des heures de travail. Par exemple, des employés pourraient trouver qu'un horaire différent conviendrait mieux à leurs responsabilités familiales ou des employeurs pourraient vouloir des heures qui correspondent mieux à leur cycle d'affaires. Toutefois, la réglementation sur le temps supplémentaire peut parfois décourager les gens à mettre en place des arrangements alternatifs.

En vertu de la loi actuelle, il est possible d'apporter des modifications aux heures de travail si certains critères comme une entente avec la majorité des employés, par exemple, sont comblés. Les modifications prennent habituellement la forme d'une « entente de moyenne » selon laquelle les heures de travail peuvent dépasser le nombre d'heures que permettent les normes au cours d'une journée ou d'une semaine si la moyenne de ces heures de travail au cours d'une période hebdomadaire, bihebdomadaire ou mensuelle demeure conforme à la norme de 40 heures par semaine. Les heures de plus sont alors payées en temps supplémentaire. Il s'agit d'une pratique courante partout dans le pays, mais le Manitoba est la seule province où la modification des heures de travail est régie par un organisme d'arbitrage, la *Commission du travail*, plutôt que par la Direction des normes d'emploi. Le transfert de cette responsabilité administrative à la Direction aiderait à simplifier le processus pour la demande et l'obtention de modifications des heures de travail.

- **Devrions-nous changer le processus qui permet de modifier les heures de travail?**
- **Quels critères devraient déterminer l'obtention de modifications des heures de travail?**

(b) Employés salariés

Certains emplois demandent une grande flexibilité et les arrangements salariaux sont une solution de plus en plus répandue pour répondre à ces besoins. Les employés salariés doivent souvent travailler un nombre d'heures qui varie selon les jours ou les semaines sans que leur rémunération corresponde à ces changements.

Il y a deux problèmes fondamentaux au sujet des arrangements salariaux. Le premier provient du fait qu'il n'y a pas de dispositions précises au sujet des employés salariés dans le *Code* du Manitoba comme c'est le cas dans certaines autres provinces. Selon la loi, un contrat de travail qui énonce le salaire et le nombre d'heures de travail de l'employé est acceptable tant que l'employé reçoit au moins le taux du salaire minimum pour toutes les heures normales travaillées (c.-à-d. huit heures par jour ou 40 heures par semaine) et au moins une fois et demi le taux du salaire minimum pour toutes les heures supplémentaires travaillées. Toutefois, l'information obligatoire n'est pas toujours présente dans le contrat, ce qui peut causer divers problèmes. Si le contrat n'est pas clair, l'employé pourra être tenu de travailler des heures supplémentaires non rémunérées, et se retrouver à travailler plus d'heures, à un taux horaire beaucoup plus bas, que ce à quoi il s'attendait.

Le deuxième problème est de trouver une façon d'offrir la meilleure protection à un employé salarié, tout en maintenant un degré de flexibilité. Selon certains, les arrangements salariaux devraient procurer aux employés salariés le même degré de flexibilité qu'aux employeurs, en leur permettant de gérer leur horaire et leurs activités au travail.

- **Le *Code* devrait-il contenir des dispositions précises au sujet des employés salariés?**
- **Quels sont les critères qui devraient déterminer si un employé salarié est couvert par des dispositions sur les heures de travail et le temps supplémentaire?**

(c) Employés rémunérés au rendement

Afin de pouvoir offrir la flexibilité que nécessitent certaines industries, on conçoit beaucoup de relations d'emploi dans lesquelles les employés sont payés en fonction de leur rendement plutôt que du nombre d'heures de travail. Dans ces cas, la rémunération prend la forme de commissions, de taux de salaire fixe ou de travaux à la pièce. Ces arrangements sont actuellement considérés comme légaux tant que l'employé gagne au moins le salaire minimum et qu'il est payé pour le

temps supplémentaire des heures travaillées en plus. Toutefois, un des problèmes qui découle de ces arrangements est la difficulté à déterminer le taux du temps supplémentaire puisque le taux « horaire » varie selon le rendement de l'employé. Ainsi, lorsqu'il est question de payer des heures supplémentaires aux employés rémunérés au rendement, on adopte le salaire minimum comme salaire régulier pour calculer le taux du temps supplémentaire. Par conséquent, le taux horaire du temps supplémentaire chez les employés rémunérés au rendement est souvent beaucoup plus bas qu'il ne devrait l'être parce qu'il n'est pas calculé selon le taux horaire réel.

Clarifier les question en matière de taux du temps supplémentaire chez les employés rémunérés au rendement aiderait à préserver la flexibilité que cet arrangement procure aux employés tout en les protégeant adéquatement.

- **Le Code devrait-il contenir des dispositions précises au sujet des employés rémunérés au rendement?**
- **Quel est le meilleur système pour veiller à ce que les employés rémunérés au rendement soient protégés adéquatement quant aux heures de travail et au temps supplémentaire?**

(d) Gestionnaires

Comme des employés salariés peuvent aussi occuper un poste de gestionnaire, des précisions au sujet des heures de travail et du temps supplémentaire chez les gestionnaires clarifieraient en même temps certaines questions concernant les employés salariés.

Actuellement, le *Code* du Manitoba n'a pas de définition de ce qu'est un « gestionnaire ». Toutefois, ceux-ci sont exclus des dispositions sur les heures de travail et le temps supplémentaire qui se rapportent à l'« employeur ».

Comme bon nombre d'autres provinces, le Manitoba utilise les critères suivants pour déterminer si un individu est un employeur, et, ainsi, considéré comme un gestionnaire : il peut engager des employés, les discipliner, les renvoyer, établir leur rémunération, leur offrir des promotions et les gérer par toute autre façon. On considère aussi d'autres facteurs comme le degré jusqu'auquel l'individu peut gérer son temps et ses activités au travail, et jusqu'à quel point ses tâches sont semblables à celles des personnes considérées comme ses « subordonnées ».

Une définition précise de ce qu'est un « gestionnaire » dans le *Code* du Manitoba contribuerait à clarifier les droits et les obligations de ce groupe d'employés.

- **Le Code devrait-il offrir une définition d'un ce qu'est un « gestionnaire »?**
- **Quels éléments la définition devrait-elle contenir?**

2. Exclusions : les travailleurs agricoles

Les exclusions sont communes dans les lois sur les normes d'emploi partout au pays. Certains types de travailleurs agricoles sont souvent exclus des différentes dispositions (comme celles en matière d'heures de travail, de temps supplémentaire et de jours fériés).

Contrairement à d'autres provinces, au Manitoba, tous les employés travaillant dans l'agriculture, l'élevage d'animaux à fourrure, l'industrie laitière, et dans la production maraîchère ou de produits horticoles sont exclus de toutes les dispositions du *Code*.

Au départ, les agriculteurs étaient exclus des normes en raison des exigences uniques liées à l'exploitation d'une ferme familiale. Cependant, au Manitoba, les exclusions systématiques semblent disproportionnées si on les compare à celles des autres provinces et si on tient compte des réalités de l'industrie agricole moderne. Des changements au sein de l'industrie, comme la croissance de grandes exploitations d'élevage de bétail en claustration, ont fondamentalement changé la nature du travail dans ce secteur. Certaines industries classées comme agricoles ont maintenant beaucoup de caractéristiques semblables à celles de la production en usine. Par conséquent, beaucoup de travailleurs agricoles du Manitoba peuvent se voir refuser les protections de base qui leur semblent appropriées compte tenu du milieu dans lequel ils travaillent.

De plus, il reste à déterminer quel type de travailleurs agricoles devraient être compris ou exclus de certaines dispositions. Contrairement aux autres provinces, le Manitoba ne différencie pas les divers emplois du secteur de l'agriculture pour les besoins du *Code*.

- **Les employés agricoles devraient-ils être couverts par certaines dispositions du *Code*?**
- **Quels types de travailleurs agricoles devraient être couverts, et par quelles dispositions?**

3. Promouvoir l'observation de la loi

L'efficacité des lois sur les normes d'emploi repose en grande partie sur le degré d'observation de ces lois. La Division des normes d'emploi tente de résoudre les conflits par le dialogue et la coopération volontaire, mais parfois un enquêteur doit utiliser d'autres moyens.

Cependant, lorsque la Division est confrontée à des infractions flagrantes et répétées de la loi, les outils qui sont à sa disposition ont un pouvoir restreint et une portée limitée. L'enquêteur peut rendre une ordonnance, ce qui oblige simplement l'employeur à payer ce qu'il doit à l'employé. En plus de l'ordonnance, des frais administratifs minimes sont aussi exigés. Ils sont toutefois établis en fonction du montant dû plutôt que de la nature de l'infraction. Il est possible d'entamer des poursuites judiciaires mais cela se fait rarement. C'est un processus coûteux qui n'aboutit pas souvent à des amendes

significatives. Par conséquent, il n'y a pas de mesures dissuasives importantes pour prévenir les infractions.

D'autres administrations gouvernementales ont réagi à ce problème en renforçant les mesures d'observation de la loi. Dans certaines provinces, des sanctions administratives peuvent être émises par rapport à la nature de l'infraction et non simplement en fonction des montants dus aux employés. Certains gouvernements se servent aussi de l'influence du public en publiant les noms des contrevenants. L'éducation peut aussi jouer un rôle important dans l'observation de la loi, puisque dans certains cas l'infraction peut parfois davantage provenir d'un manque de compréhension de la loi que d'une intention volontaire par les parties de se soustraire à leurs responsabilités. Il y a aussi des provinces, où l'on exige que les employeurs affichent un résumé des lois sur les normes d'emploi dans les lieux de travail.

- **Le Manitoba devrait-il changer ses outils d'observation de la loi dans le Code?**
- **Quels outils de renforcement seraient utiles pour promouvoir une meilleure observation de la loi?**

Refléter l'évolution au sein de la population active actuelle et les défis que doivent relever les familles d'aujourd'hui

Le déclin de l'attachement à long terme à un seul employeur, l'augmentation du travail à temps partiel et la croissance des emplois dans les domaines du service et de la vente au détail ont changé la population active et ont créé de nouveaux défis en matière de protection des employés. De plus, des phénomènes, comme la hausse du nombre de femmes occupant des emplois rémunérés, ont accentué le besoin d'un meilleur équilibre entre le travail rémunéré et les autres responsabilités. Certains domaines législatifs particuliers touchent directement ces thèmes.

4. Préavis de cessation d'emploi

Le Manitoba fait partie d'un petit nombre de provinces canadiennes qui n'ont pas de système d'« échelon de préavis » selon lequel le préavis de cessation d'emploi émis par l'employeur doit tenir compte de la durée de service de l'employé.

Au lieu de cela, le Code du Manitoba exige que l'employeur et l'employé donnent un préavis qui équivaut au moins à une période de paie. Cela signifie que la période du préavis varie selon la durée de la période de paie de chaque lieu de travail. Donc, au Manitoba, contrairement à la plupart des autres provinces, un employé avec 20 ans de service pourrait recevoir un préavis ayant une période de la même durée qu'un employé avec deux mois de service.

Par ailleurs, le Manitoba est la seule province au Canada qui permet aux employeurs d'établir leur propre période de préavis de manière unilatérale. Il est même possible pour un employeur de congédier un employé sans préavis.

Dans les cas où un employé démissionne sans préavis convenable, le Manitoba est une des seules provinces qui permet à un employeur de retenir une pénalité sur la paie de l'employé.

- **Est-ce que le Manitoba devrait apporter des changements dans le système de préavis de cessation d'emploi?**
- **Quel serait le meilleur système de préavis de cessation d'emploi?**

5. Rémunération des jours fériés pour les employés à temps partiel

Comme le nombre d'employés à temps partiel et d'employés occasionnels au sein de la population active est en hausse, beaucoup de gouvernements ont amélioré la situation de ces employés dans des domaines comme la rémunération des jours fériés.

Actuellement, le *Code* du Manitoba exige qu'un employé travaille pendant quinze des 30 jours précédant un jour férié afin d'être rémunéré. Par conséquent, beaucoup d'employés à temps partiel ne peuvent obtenir cet avantage. D'autres provinces permettent à tous les employés à temps partiel d'être payés. Ils obtiennent un montant équivalent à un pourcentage des revenus bruts de la période de quatre semaines précédant le jour férié.

- **Le Manitoba devrait-il changer les exigences d'admissibilité qui déterminent si les employés à temps partiel peuvent être rémunérés les jours fériés?**
- **Quelle formule devrait être utilisée pour calculer le montant qu'obtiendraient les employés à temps partiel pour les jours fériés?**

6. Retenues salariales

Dans certains secteurs, particulièrement ceux des services et de la vente au détail, les employeurs effectuent parfois des retenues sur le salaire des employés pour recouvrer certains frais. Cependant, le Manitoba diffère des autres provinces car le *Code* ne précise pas quels genres de retenues sont permises ou pas. Au Manitoba, les retenues sont permises si l'employeur obtient une autorisation des employés. Dans certains cas, ces retenues font en sorte que le salaire de l'employé tombe sous le salaire minimum.

- **Le Code devrait-il être plus précis au sujet des retenues qui sont permises ou interdites?**
- **Quels sont les critères qui permettront de déterminer quelles retenues sont permises et quelles sont interdites?**

7. Emploi des enfants

Au Manitoba, un permis du directeur des normes du travail est exigé pour que toute personne âgée de moins de seize ans puisse travailler. Le directeur ne peut délivrer un permis autorisant un enfant à travailler dans une entreprise qui, selon lui, risque de

compromettre la sécurité, la santé ou le bien-être de l'enfant. La notion de bien-être inclut l'éducation et le développement social des jeunes travailleurs. La loi interdit aussi de faire travailler un enfant dans un emploi où une partie importante de ses tâches se fait à l'aide de machinerie.

Beaucoup de gouvernements ont des dispositions plus précises dans la loi, comme l'interdiction d'engager tout enfant âgé de moins de douze ans ou l'interdiction de faire travailler des enfants dans certains secteurs. La plupart des gouvernements ont aussi des règles claires en matière de lois qui protègent l'éducation et le développement des enfants.

- **Le Code devrait-il être plus explicite au sujet des secteurs dans lesquels les enfants peuvent travailler et des emplois qu'ils peuvent occuper?**
- **Quels critères devraient déterminer le processus de délivrance de permis pour faire travailler des enfants?**

8. Congés non payés et équilibre entre le travail et la vie personnelle

Compte tenu de l'évolution au sein de la population active et de la demande croissante pour un équilibre entre le travail et la vie professionnelle, les dispositions comme les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de soignants sont maintenant des éléments courants des normes d'emplois de toutes les provinces canadiennes, y compris le Manitoba.

Cependant, le Manitoba diffère des autres provinces en ce qui concerne d'autres types de congés, comme les congés pour décès, les congés pour obligations familiales et les congés de maladie. Toutes les provinces, sauf le Manitoba, offrent quelques uns ou tous ces types de congés non payés.

- **Est-ce que le Code devrait permettre plus de congés non payés?**
- **Quelle est la meilleure façon de fonctionner pour pouvoir offrir ces congés?**