

**COMPARAISON INTERGOUVERNEMENTALE
DES DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS**

**Travail et Immigration Manitoba
Le 5 décembre 2005**

Table des matières

Heures de travail et temps supplémentaire	1
• Employés rémunérés à l'heure	
• Employés salariés	
• Employés rémunérés au rendement	
• Gestionnaires	
Exclusions du <i>Code des normes d'emploi</i> : les travailleurs agricoles	4
Promouvoir l'observation de la loi	5
Préavis de cessation d'emploi	5
Rémunération des jours fériés pour les employés à temps partiel	6
Retenues salariales	7
Emploi des enfants	8
Congés non payés et équilibre entre le travail et la vie personnelle	8

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

Heures de travail et temps supplémentaire

Employés rémunérés à l'heure

Les « heures normales », c'est-à-dire les heures auxquelles la majoration de salaire pour heures supplémentaires ne s'applique pas, peuvent être établies pour une période hebdomadaire ou quotidienne.

Comme la plupart des gouvernements, le Manitoba a établi une norme de 40 heures par semaine. L'Alberta, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont établi une norme de 44 heures par semaine, tandis que la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont établi une norme de 48 heures par semaine, soit la plus élevée au pays.

Tandis que tous les gouvernements ont fixé une durée normale hebdomadaire du travail, certains ont également fixé une durée normale quotidienne.

Parmi les gouvernements qui ont également fixé une durée normale quotidienne du travail figure le Manitoba. La durée normale quotidienne du travail au Manitoba est de 8 heures, tout comme dans les autres provinces des Prairies et dans les territoires. En Colombie-Britannique, les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi après 8 heures par jour et à taux double après 12 heures.

Les heures de travail et les exigences liées aux heures supplémentaires sont souvent modifiées afin de permettre une certaine souplesse pour répondre à des besoins particuliers comme dans le cas d'une variation de la demande de main-d'œuvre et de production en raison de facteurs tels que le temps, la saison, les fluctuations du marché et la nature périssable des produits. Des arrangements de rechange sont souvent pris dans les domaines de la construction, de la production alimentaire, de la vente au détail, des soins de santé, des soins à domicile et des soins en foyer de groupe, de même que dans les industries saisonnières et primaires, et celles situées dans un lieu isolé. Le plus souvent, ces arrangements sont pris au moyen d'une « entente de calcul de la moyenne des heures de travail » selon laquelle les employeurs et les employés conviennent d'une moyenne des heures travaillées sur une période précise. Par exemple, le nombre réel d'heures travaillées au cours d'une journée ou d'une semaine peut varier et parfois dépasser la durée normale, mais une majoration de salaire pour heures supplémentaires ne s'applique que lorsque le nombre *en moyenne* d'heures travaillées par jour ou par semaine est supérieur à la durée normale.

Dix gouvernements, soit le Manitoba, le gouvernement fédéral, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, le Yukon, l'Ontario et le Québec, autorisent par la loi l'établissement d'une moyenne des heures de travail tandis qu'en Nouvelle-Écosse, cette méthode n'est autorisée que par règlement.

La décision d'établir une moyenne d'heures de travail afin de répondre à des besoins particuliers dépend d'un certain nombre de critères de base, y compris les suivants : l'employeur et la majorité des employés conviennent de l'arrangement; les employés reçoivent un autre avantage en échange de la rémunération supprimée des heures supplémentaires (tel que des congés au cours de la période pendant laquelle s'applique l'arrangement); une moyenne d'heures de travail a déjà été négociée dans le cadre d'une convention collective qui existe au sein de l'industrie en question; l'employeur n'est pas coupable d'infractions récentes ou passées à la loi; la santé et la sécurité des employés ne sont pas compromises.

En vertu du *Code des normes d'emploi* du Manitoba, l'établissement d'une moyenne d'heures de travail est autorisé sous forme d'une « semaine de travail comprimée », ce qui permet de dépasser la durée normale quotidienne du travail à condition que le nombre hebdomadaire d'heures travaillées ne soit pas supérieur à 40. De plus, dans le cas de travail posté (travail par quarts), le *Code* du Manitoba autorise l'établissement d'une moyenne d'heures de travail sur une période précise sans rémunération majorée des heures supplémentaires, à condition que le nombre en moyenne d'heures travaillées ne dépasse pas la durée normale quotidienne ou hebdomadaire du travail.

Dans la pratique, le Manitoba ne diffère pas des autres gouvernements pour ce qui est du genre d'ententes conclues relatives à l'établissement d'une moyenne des heures de travail et des critères appliqués. Le Manitoba est pourtant différent de tous les autres gouvernements quant à la manière dont il approuve des demandes de modification de la durée normale du travail. Au Manitoba, les demandes de modification de la durée normale du travail sont soumises à un organisme d'arbitrage et approuvées par celui-ci, tandis que dans le cas des autres gouvernements, les décisions sont prises par le directeur des normes d'emploi. La seule exception est la Colombie-Britannique, où les employeurs et les employés peuvent conclure une entente de calcul de la moyenne des heures de travail sans l'approbation du directeur des normes d'emploi.

Employés salariés

Actuellement, le *Code des normes d'emploi* du Manitoba, comme d'autres ailleurs au Canada, ne fait pas la distinction entre l'employé rémunéré à l'heure et celui à salaire fixe car les deux ont droit à une majoration de salaire pour les heures travaillées au-dessus de la durée normale quotidienne ou hebdomadaire du travail. Ainsi, un contrat de travail qui énonce le salaire et le nombre d'heures de travail de l'employé est conforme à la loi 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 demie le taux du salaire minimum pour toutes les heures supplémentaires travaillées.

Employés rémunérés au rendement

Dans plusieurs relations d'emploi, les employés sont payés en fonction de leur rendement plutôt que du nombre d'heures travaillées. Par exemple, dans de nombreux cas, l'employé est rémunéré à la pièce, à un taux de salaire fixe ou à la commission. La nature de ces formes de rémunération est telle que le taux horaire réel auquel l'employé est rémunéré dépend de nombreux facteurs comme la productivité. Un taux horaire variable rend difficile la détermination du montant de la rémunération pour heures supplémentaires auquel l'employé a droit.

Cette question est réglée de diverses manières partout au Canada. Par exemple, le Manitoba et l'Alberta ont décidé que lorsque le taux de salaire varie, le taux de salaire normal est considéré comme étant le taux du salaire minimum et les heures supplémentaires sont rémunérées à une fois et demie ce taux. Souvent, il ne s'agit pas d'une représentation juste des gains horaires réels de l'employé.

En revanche, les dispositions législatives de certains gouvernements comprennent une formule pour déterminer le taux de salaire d'un employé dont le salaire varie. Par exemple, en Ontario, le taux de salaire normal est calculé en divisant le montant gagné au cours d'une semaine donnée par le nombre d'heures non supplémentaires travaillées au cours de cette même semaine. La rémunération des heures supplémentaires est déterminée en fonction de ce taux. En Colombie-Britannique, si l'employé est rémunéré au rendement, que ce soit à un taux fixe, à la pièce, à la commission ou autre, le taux de salaire normal est calculé en divisant le montant des gains de l'employé au cours d'une période de paye par le nombre total d'heures travaillées au cours de cette même période. Encore une fois, la rémunération des heures supplémentaires est fondée sur ce taux.

Gestionnaires

Actuellement, le Manitoba, comme d'autres gouvernements, exclut les gestionnaires des dispositions sur le temps supplémentaire et les heures de travail. Au Manitoba, cette exclusion est fondée sur la définition d'un « employeur » dans le *Code*.

Les autres gouvernements choisissent soit de définir de façon spécifique le terme « gestionnaire », soit d'appliquer la définition d'un « employeur » aux gestionnaires. Par exemple, en Saskatchewan, un employeur peut être un gestionnaire qui est responsable d'un ou plusieurs employés. En Ontario, les dispositions sur les heures de travail ne s'appliquent pas à une personne qui travaille comme superviseur ou gestionnaire et qui effectue de temps à autre des tâches non liées à sa responsabilité principale. Aucun gouvernement ne propose une définition très détaillée d'un « gestionnaire » et, par conséquent, la politique établie et la jurisprudence sont utilisées pour déterminer si le poste d'une personne répond véritablement aux critères permettant de désigner celle-ci comme gestionnaire.

Le Manitoba se sert de quelques-uns des facteurs suivants pour déterminer si une personne est un employeur et est donc exclue des dispositions sur les heures de

travail et le temps supplémentaire : elle 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 jusqu'à quel point une personne passe sa journée de travail à effectuer les mêmes tâches de base que les personnes considérées comme ses « subordonnées ». Si la personne passe bel et bien la majorité de son temps à effectuer de telles tâches, on décidera probablement qu'elle n'est pas un gestionnaire.

Exclusions du *Code des normes d'emploi* : les travailleurs agricoles

Comme dans le cas des autres gouvernements, le *Code des normes d'emploi* du Manitoba part du principe que tous les employeurs et employés dans la province sont soumis aux dispositions de celui-ci. Il exclut ensuite certaines catégories de travailleurs de la totalité ou de quelques parties des dispositions.

Dans la loi de tous les gouvernements, une catégorie qui fait souvent l'objet d'exclusions est celle des travailleurs agricoles.

Le Manitoba diffère des autres gouvernements en ce qu'il exclut de manière générale les travailleurs dans les domaines de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage d'animaux à fourrure, de l'élevage laitier, de l'horticulture et de la production maraîchère, de toutes les dispositions législatives (à l'exception de celles relatives à la parité et à la protection salariales). D'autres provinces précisent les types de travailleurs agricoles qui sont exclus de la loi. La loi en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et en Saskatchewan, par exemple, exclut ceux qui travaillent dans le domaine de la production primaire de produits agricoles précis. La Saskatchewan offre certaines protections à ceux qui travaillent en élevage commercial de porcs, tandis que d'autres provinces offre des protections à d'autres types de travailleurs agricoles.

La question des catégories générales de travailleurs par rapport à des catégories plus restreintes est aussi importante que la question des dispositions précises qui devraient s'appliquer. Le Manitoba ne suit pas la tendance générale au Canada dans ce domaine étant donné que le *Code des normes d'emploi* exclut les travailleurs agricoles de *toutes* les dispositions (à l'exception de celles relatives à la parité et à la protection salariales). D'autres provinces offrent des protections précises aux travailleurs agricoles. L'Alberta, par exemple, fournit une protection contre le renvoi et une protection en cas de congé parental ou de maternité. L'Ontario fournit une protection contre le renvoi et une protection en cas de congé parental, de maternité ou d'urgence. Le Québec fournit des protections relativement au salaire minimum, aux vacances et aux jours fériés, de même que contre le renvoi. La Nouvelle-Écosse fournit des protections contre le renvoi, relativement à la paye de vacances et en cas

de congé de maternité. La Colombie-Britannique fournit toutes les protections, à l'exception de celles liées aux heures supplémentaires et aux jours fériés.

Promouvoir l'observation de la loi

L'efficacité de la loi sur les normes d'emploi repose en grande partie sur le degré d'observation de cette loi. Actuellement, les outils d'application à la disposition des enquêteurs au Manitoba ont une portée limitée et un pouvoir restreint. Par exemple, lorsque l'enquêteur est confronté à des infractions flagrantes et répétées à la loi, il peut seulement 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 exigés. Dans certains cas, il n'existe donc aucun élément dissuasif pour un récidiviste qui commet des infractions de nature non monétaire aux dispositions du *Code des normes d'emploi* (p. ex. l'obligation de fournir des pauses, l'obligation de tenir des registres, etc.).

Certains gouvernements offrent un nombre d'outils supplémentaires aux enquêteurs pour les aider à promouvoir l'observation de la loi.

Par exemple, en Ontario, un agent a le pouvoir d'appliquer une sanction administrative par rapport à la nature de l'infraction et non simplement en fonction des montants dus à un employé. Il a le droit d'imposer jusqu'à 60 amendes de 295 \$ en cas d'infractions à la loi sur les normes d'emploi. En Colombie-Britannique, un employeur qui commet une infraction à la loi doit payer des frais administratifs de 500 \$ pour la première infraction, de 2 500 \$ pour une deuxième infraction commise dans les trois années suivant la date de la première, et de 10 000 \$ pour une troisième infraction commise dans les trois prochaines années.

Certaines mesures tiennent compte de la possibilité que l'inobservation de la loi soit involontaire et qu'elle résulte d'un manque de connaissances de la part des employeurs et des employés relativement à leurs droits et responsabilités. Certaines provinces, telles que l'Ontario et Terre-Neuve, exigent que l'employeur affiche une copie de la loi ou un sommaire des droits et responsabilités qui s'y trouvent.

L'Ontario tente d'utiliser la pression de l'opinion publique en publiant le nom des récidivistes. N'importe qui peut accéder au site Web de l'Ontario sur les normes d'emploi et consulter une « fiche de rendement » des normes d'emploi dans laquelle sont décrites les poursuites et sont présentés les noms des contrevenants qui ont subi récemment une sanction.

Préavis de cessation d'emploi

Tous les gouvernements au Canada ont adopté des dispositions législatives exigeant que l'employeur donne un préavis à un employé dont l'emploi fait l'objet d'une cessation. Cependant, le Manitoba est le seul gouvernement au Canada qui ne tient pas compte de la durée de service d'un employé dans la détermination du délai de

remise du préavis. Le Manitoba exige plutôt que le délai de remise du préavis soit équivalent à la durée de la période de paye du lieu de travail. Toutes les autres provinces et les territoires ont établi un système d'« échelon de préavis » selon lequel le délai de remise du préavis correspond aux années de service. Tandis que le système diffère légèrement d'un gouvernement à l'autre, il exige généralement un délai de remise de préavis aux employés variant entre une et huit semaines en fonction de la durée de service.

De plus, le Manitoba est le seul gouvernement qui permet aux employeurs d'établir leur propre pratique relativement à la détermination du délai de remise du préavis. Ceci permet aux employeurs de créer de manière unilatérale une « politique de cessation d'emploi sans préavis » selon laquelle les employés n'ont pas droit à un préavis.

Le Manitoba compte parmi les six gouvernements (y compris l'Alberta, le Yukon, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard) qui exigent qu'un employé donne un préavis de cessation d'emploi à son employeur. Les huit autres gouvernements n'exigent pas qu'un employé donne un préavis.

Dans la plupart des provinces et territoires où les employés doivent donner un préavis, le délai exigé de remise du préavis ne correspond pas à l'obligation à laquelle est soumise l'employeur. Par exemple, en Alberta, un employeur doit donner un préavis d'une à huit semaines à son employé en fonction de la durée de service, tandis qu'un employé doit simplement donner un préavis d'une à deux semaines peu importe la durée de service.

Rémunération des jours fériés pour les employés à temps partiel

La question de la rémunération des jours fériés pour les employés à temps partiel compte deux éléments principaux : l'admissibilité et le montant de la rémunération. À l'exception de la Saskatchewan, tous les gouvernements ont établi certaines conditions auxquelles un employé doit satisfaire pour être admissible à la rémunération d'un jour férié. Bien qu'elles aient tendance à varier, les deux conditions d'admissibilité les plus communes sont l'obligation de travailler le jour férié si nécessaire et l'obligation de travailler le jour ouvrable précédant le jour férié ainsi que le suivant.

Contrairement à la plupart des autres gouvernements, le Manitoba exige que les employés travaillent pendant 15 des 30 jours précédant un jour férié afin d'être rémunéré pour ce jour-là. Seulement trois autres gouvernements, soit l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique, imposent la condition « 15 des 30 ».

Certains gouvernements déterminent le montant de la rémunération des jours fériés en fonction du salaire quotidien moyen de l'employé. Au Manitoba, lorsque le salaire d'un employé varie de jour en jour, l'employeur est tenu d'accorder un montant à

l'employé qui est équivalent à son salaire quotidien moyen gagné au cours des 30 jours précédant le jour férié. Un système semblable a été mis en place en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. Cependant, dans le cas des gouvernements qui n'imposent pas la condition « 15 des 30 », ce système a pour effet de permettre à certains employés de toucher une rémunération des jours fériés qui ne semble pas correspondre aux heures réelles qu'ils ont travaillées ni à leur salaire. Par exemple, selon un tel système, un employé qui travaille pendant huit heures un jour et pendant six heures un autre jour sur une période d'un mois est admissible à une rémunération d'un jour férié équivalente à sept heures de travail.

Certains gouvernements ont un système de calcul au prorata pour déterminer le montant de la rémunération des jours fériés qui est fondé sur un pourcentage du salaire brut. Ce système ressemble à la méthode de calcul de la paye de vacances. Par exemple, en Ontario et en Saskatchewan, la rémunération d'un jour férié est équivalente à 5 % du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant le jour férié.

Retenues salariales

La plupart des lois sur les normes d'emploi établissent une limite des retenues que l'employeur peut effectuer sur la paye d'un employé. Les retenues les plus couramment permises comprennent l'impôt sur le revenu, l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada, ainsi que celles autorisées par ordonnance d'un tribunal et par l'employé (par écrit).

Le Manitoba compte parmi les seuls quatre gouvernements qui permettent les retenues autorisées par un employé. De nombreux gouvernements limitent les retenues qui peuvent être effectuées en interdisant certains types de retenues, peu importe l'autorisation de l'employé.

Les retenues en raison d'un manque d'argent, de mauvais travail ou de dommage matériel sont couramment interdites. Par exemple, en Alberta, malgré l'autorisation d'un employé, un employeur ne peut pas effectuer des retenues salariales pour les raisons suivantes : (a) un mauvais travail; (b) un manque d'argent ou une perte de biens (si une personne autre que l'employé avait accès à cet argent ou à ces biens). D'autres gouvernements, comme la Colombie-Britannique, vont jusqu'à interdire à un employeur de retenir ou de déduire, directement ou indirectement, la totalité ou une partie du salaire d'un employé, peu importe la raison. Des interdictions semblables sont comprises dans la loi fédérale et existent en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon.

Sont également interdites les retenues pour les articles de travail et les achats non transférables. Par exemple, à l'Île-du-Prince-Édouard, les employeurs ne peuvent pas effectuer de retenues salariales pour l'achat d'un uniforme ou de chaussures dans le cas où ceux-ci : (a) servent uniquement au fonctionnement de l'entreprise de

l'employeur; et (b) sont associés à l'entreprise de l'employeur, les rendant ainsi inutiles pour l'employé si jamais il cesse de travailler pour cet employeur.

Emploi des enfants

Dans toutes les lois sur les normes d'emploi, l'emploi des enfants est régi par deux principes de base : assurer la santé et la sécurité des enfants et protéger l'éducation et le développement des enfants.

Le *Code des normes d'emploi* du Manitoba exige que toutes les personnes âgées de moins de 16 ans obtiennent un permis du directeur des normes d'emploi pour se faire embaucher. Le *Code* du Manitoba, tout comme la loi de la plupart des autres gouvernements, énonce de manière générale que le directeur des normes d'emploi ne peut pas délivrer de permis si la sécurité, la santé ou le bien-être (y compris l'éducation et le développement) de l'enfant risquent d'être compromis. Toutefois, sous réserve de cette directive générale, la délivrance d'un permis est entièrement à la discrétion du directeur.

La majorité des autres gouvernements imposent des restrictions précises relatives aux industries et aux métiers dans lesquels les enfants peuvent travailler. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, aucune personne âgée de moins de 16 ans ne peut travailler, entre autres, dans le domaine des travaux industriels, dans l'industrie forestière, dans une station-service, dans un hôtel ou dans un restaurant. En Ontario, aucune personne âgée de moins de 18 ans ne peut travailler comme nettoyeur de vitres ou opérateur de treuil. Le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan ont adopté des dispositions législatives limitant l'emploi des enfants dans les industries à risque élevé.

La majorité des gouvernements (le gouvernement fédéral, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut) limitent le nombre d'heures pendant lesquels un enfant peut travailler. La plupart des gouvernements interdisent aux enfants de travailler plus de deux ou trois heures les jours scolaires et plus de sept ou huit heures les jours non scolaires. Ces gouvernements interdisent également aux enfants de travailler la nuit. Par exemple, en Alberta, un enfant ne peut pas travailler entre 21 h et 6 h, tandis qu'au Québec, un enfant ne peut pas travailler entre 23 h et 6 h.

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

Le Manitoba compte parmi les seuls cinq gouvernements (y compris l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut) qui n'offrent pas de congé de maladie en vertu de la loi sur les normes d'emploi. Tous les autres gouvernements, ainsi que la loi fédérale, offrent un nombre établi de jours par an pour les congés de maladie ou autorisent les employés à prendre des congés de maladie ou pour obligations familiales sans distinction (de 3 jours à 12 semaines par

an). Le Manitoba compte aussi parmi les six gouvernements qui n'offrent aucun congé pour obligations familiales.

De plus, le Manitoba est l'un des seuls quatre gouvernements (y compris l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut) qui n'offrent pas de congé pour décès. Les autres gouvernements offrent tous des congés pour décès, allant de trois jours à une semaine.