

## **Normes s'appliquant aux travailleurs employés dans des installations à ambiance intérieure contrôlée**

Le 30 juin 2008, des modifications apportées au *Code des normes d'emploi* et s'appliquant aux employés qui travaillent dans le secteur agricole sont entrées en vigueur. Certaines normes sont en vigueur selon le type d'emploi. Cette feuille de renseignements fournit de l'information concernant les travailleurs employés dans des installations à ambiance intérieure contrôlée.

### **Quelles sont les entreprises où le travail se fait en majeure partie ou exclusivement dans une installation à ambiance intérieure contrôlée?**

Il s'agit d'entreprises où les employés travaillent normalement dans au moins une installation à ambiance intérieure contrôlée. Les fermes à champignons, les installations avicoles, les porcheries et les serres en sont quelques exemples.

La raison pour laquelle l'employé est embauché est un facteur déterminant lorsqu'il s'agit d'examiner si le travail de l'employé se fait en majeure partie ou exclusivement dans une installation à ambiance intérieure contrôlée. Si un employé est embauché pour travailler dans une installation à ambiance contrôlée telle qu'une porcherie ou une serre, il sera protégé par le *Code des normes d'emploi*, même s'il effectue une partie de ses tâches à l'extérieur.

Ce n'est pas la même chose si un employé est embauché pour travailler dans une exploitation agricole mixte, où certaines tâches sont effectuées dans une installation à ambiance intérieure contrôlée, tandis que d'autres sont effectuées à l'extérieur. Cet employé ne bénéficie pas des avantages relatifs aux heures supplémentaires, aux jours fériés et à l'indemnité de rentrée au travail, car son travail ne se fait pas en majeure partie ou exclusivement dans une installation à ambiance intérieure contrôlée.

La façon dont le temps et le climat affectent le travail pour lequel une personne a été embauchée peut être un facteur à considérer lorsqu'il s'agit d'examiner si un employé a droit ou non aux avantages relatifs aux jours fériés, à l'indemnité de rentrée au travail, aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Les employeurs qui exploitent une installation à ambiance intérieure contrôlée sont moins susceptibles d'être incommodés par les caprices de la météo, donc plus aptes à déterminer les heures de travail de leurs employés.

Les employés embauchés pour travailler dans ces conditions sont visés par toutes les dispositions du *Code des normes d'emploi*.

### **Qu'en est-il des employés qui travaillent une saison dans des installations à ambiance contrôlée et le reste de l'année aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur?**

La question à poser est de savoir quelles sont les tâches pour lesquelles ces employés ont été embauchés? S'ils l'ont été pour exécuter à la fois des tâches en plein air dans une ferme et à l'intérieur d'une installation à ambiance contrôlée, ils n'ont pas droit aux protections relatives aux heures supplémentaires, à la durée normale du travail,

aux jours fériés ou au salaire de l'employé qui se présente au travail.

Par exemple, un employé d'une ferme maraîchère qui s'occupe des cultures à l'extérieur pendant une partie de l'année, ainsi que du classement, de l'emballage et de l'expédition dans une installation à ambiance contrôlée pendant l'hiver, ne travaille donc pas en tout temps ou durant une majeure partie de son temps dans une installation à ambiance contrôlée.

## **Les membres d'une famille travaillant dans une exploitation agricole qui appartient à un membre de cette famille sont-ils protégés?**

Non. La législation exclut les membres d'une famille travaillant dans une exploitation agricole qui appartient à un membre de cette famille. L'employeur doit quand même tenir des dossiers des employés, verser le salaire promis et suivre les règles établies en ce qui a trait à l'équité salariale pour les hommes et les femmes, mais le reste des normes d'emploi ne s'appliquent pas.

## **Qui est considéré comme un membre de la famille?**

La définition de famille aux fins d'attribution d'un congé sans solde est très large. Les enfants, les enfants du conjoint, les parents, les grands-parents, les conjoints, les conjoints de fait, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont tous considérés comme des membres de la famille. La définition englobe aussi les amis proches ou les voisins qui n'ont pas de lien de parenté, mais qui sont considérés comme des membres de la famille.

## **Qu'en est-il des exploitations agricoles appartenant à une corporation agricole familiale?**

Les employés d'une corporation agricole familiale sont considérés comme des personnes qui travaillent pour leur famille si la corporation est dirigée par au moins un membre de la famille de l'employé.

## **Quelle doit être la fréquence du versement du salaire?**

Les employés doivent être payés au moins deux fois par mois et dans les dix jours suivant la fin d'une période de paye.

## **Les employeurs doivent tenir quel genre de dossiers?**

Les employeurs doivent tenir des dossiers sur tous leurs employés contenant les renseignements suivants :

- nom, adresse, date de naissance et occupation;
- date à laquelle l'employé a commencé à travailler;
- salaire normal et rémunération des heures supplémentaires au début de l'emploi, et date des changements apportés au salaire avec le nouveau montant du salaire;
- heures de travail normales et heures supplémentaires inscrites séparément chaque jour;
- dates du versement des salaires et montant versé à chaque date;
- retenues sur les salaires avec les dates et la raison de chaque retenue;
- dates des congés pris en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires;

- date à laquelle chaque jour férié a été pris;
- dates des heures travaillées ou devant être travaillées pendant un jour férié et salaires versés pour ces heures;
- dates du début des congés annuels et de la reprise du travail, période d'emploi pendant laquelle l'indemnité de congé annuel est versée, montant de l'indemnité et date du paiement;
- montant de l'indemnité de congé annuel qui reste après la cessation d'emploi et date du paiement;
- copies des documents relatifs au congé de maternité, au congé parental, au congé de soignant ou à d'autres congés indiquant les dates et le nombre de jours de congé qui ont été pris;
- dates de cessation d'emploi.

## Normes d'emploi dans le secteur agricole en un coup d'oeil

Le tableau ci-dessous dresse la liste des dispositions relatives aux normes d'emploi les plus courantes, ainsi que les personnes du secteur agricole qu'elles concernent.

Dispositions des normes d'emploi	Travailleurs employés par des entreprises agricoles fournissant des services aux exploitations agricoles	Travailleurs agricoles employés dans des installations à ambiance intérieure contrôlée	Travailleurs agricoles employés par un agriculteur dans une exploitation agricole	Travailleurs agricoles employés par un membre de leur famille
Équité salariale	oui	oui	oui	oui
Versement de salaire	oui	oui	oui	oui
Dossiers d'emploi	oui	oui	oui	oui
Salaire minimum	oui	oui	oui	non
Préavis de cessation d'emploi	oui	oui	oui	non
Emploi de enfant	oui	oui	oui	non
Congé annuel	oui	oui	oui	non
Jour de repos hebdomadaire	oui	oui	oui	non
Pauses	oui	oui	oui	non
Congés sans solde	oui	oui	oui	non
Restrictions au sujet des retenues sur les salaires	oui	oui	oui	non
Heures de travail et heures supplémentaires	oui	oui	non	non
Indemnité de rentrée au travail	oui	oui	non	non
Jours fériés	oui	oui	non	non

## Quelles sont les règles concernant l'équité salariale?

En général, les employeurs déterminent le taux de rémunération de leurs employés. Les employeurs ne peuvent avoir un barème des salaires différent pour les employés féminins et masculins si le type ou la qualité du travail et la quantité de travail requise et effectuée par les employés sont les mêmes ou essentiellement les mêmes.

## Quel est le salaire minimum?

À partir du 1er octobre 2011, le salaire minimum est 10 \$ l'heure pour la plupart des industries.

## Les employés sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi? Quel est ce délai de préavis?

Oui. Le délai de préavis varie selon la durée de l'emploi de l'employé pour le même employeur :

au moins 30 jours, mais moins d'un an	une semaine
au moins un an	deux semaines

## Les employeurs sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi? Quel est ce délai de préavis?

Oui. Le délai de préavis varie selon la durée de l'emploi de l'employé pour le même employeur :

au moins 30 jours, mais moins d'un an	une semaine
au moins un an, mais moins de trois ans	deux semaines
au moins trois ans, mais moins de cinq ans	quatre semaines
au moins cinq ans, mais moins de dix ans	six semaines
au moins dix ans	huit semaines

L'employeur peut soit permettre à l'employé de travailler pendant la période de préavis, soit lui verser un salaire tenant lieu de préavis pour le nombre de semaines correspondant, soit combiner ces deux possibilités.

## Combien de temps à l'avance l'employeur doit-il remettre un avis de cessation d'emploi à son employé?

Le délai de préavis que l'employeur doit donner à son employé dépend de la période pendant laquelle l'employé a travaillé pour l'employeur.

<i>Période d'emploi</i>	<i>Délai de préavis</i>
-------------------------	-------------------------

moins d'une année	une semaine
au moins une année, mais moins de trois	deux semaines
au moins trois années, mais moins de cinq	quatre semaines
au moins cinq années, mais moins de dix	six semaines
au moins dix années	huit semaines

L'employeur peut soit permettre à l'employé de travailler pendant le délai de préavis, soit lui verser un salaire tenant lieu de préavis pour le même nombre de semaines.

## **Les employeurs peuvent-ils payer un salaire au lieu de donner une cessation d'emploi?**

Oui. Les employeurs peuvent permettre aux employés de travailler pendant la période de préavis ou verser un salaire tenant lieu de préavis. Les employeurs peuvent aussi permettre aux employés de travailler pendant une partie de la période de préavis et payer un salaire tenant lieu de préavis pour le reste.

## **Y a-t-il une période d'emploi pour laquelle un préavis n'est pas nécessaire?**

Oui. Les employeurs et les employés n'ont pas à accorder de préavis lorsque l'employé a travaillé pendant moins de 30 jours. Les employeurs ne peuvent pas prolonger ou modifier ce délai à moins que cela ait été négocié avec un syndicat dans le cadre d'une convention collective.

## **Y a-t-il des cas où les employeurs ou les employés n'ont pas à donner de préavis de cessation d'emploi?**

Dans chacune des circonstances suivantes, un préavis de cessation d'emploi n'est pas nécessaire :

- l'emploi est pour une période prédéterminée ou se rapporte à une tâche précise;
- les employés ont réellement le choix d'accepter ou non des quarts de travail sans être pénalisés par l'employeur s'ils choisissent de ne pas travailler;
- l'employeur peut prouver qu'il existe un motif valable voir la feuille d'information Motifs valables;
- les employés sont mis à pied temporairement;
- l'employeur a une conduite violente ou déplacée envers l'employé;
- l'employé travaille dans l'industrie de la construction.

\*\*\*Les employeurs doivent considérer chaque situation au cas par cas lorsqu'ils décident de donner un préavis de cessation d'emploi à un employé.\*\*\*

## **Les employeurs sont-ils tenus de donner un préavis de cessation d'emploi aux travailleurs saisonniers?**

Cela dépend. Les employeurs ne sont pas tenus de donner un préavis de cessation d'emploi à la fin de la saison, si les employés sont avertis au moment de l'embauche que le travail est sujet à des mises à pied saisonnières et qu'il se terminera à la fin de la saison. Toutefois, si un employé est licencié avant la fin de la saison, un préavis approprié est nécessaire. Les employeurs ne sont pas obligés d'embaucher de nouveau un employé qui a été renvoyé à la fin de la saison.

## **Comment la période d'emploi est-elle calculée pour ce qui est de la cessation d'emploi des employés saisonniers?**

Les employés qui sont mis à pied à la fin de la saison et qui sont embauchés de nouveau au début de la saison suivante sont considérés comme ayant un emploi continu en regard de la cessation d'emploi. Ainsi, si un employé a travaillé pour le même employeur pendant six saisons et qu'il est licencié au milieu de la septième saison, il aurait droit à un préavis de cessation d'emploi ou à un salaire tenant lieu de préavis de six semaines.

## **À quel âge une personne peut-elle commencer à travailler?**

En règle générale, les enfants de moins de 12 ans ne sont pas autorisés à occuper un emploi, sauf dans des circonstances particulières. Quant aux employés de moins de 16 ans, ils doivent posséder un permis délivré par la Direction des normes d'emploi avant de commencer à travailler.

## **Que faut-il faire pour obtenir un permis de travail?**

On peut se procurer une formule de demande à cet effet auprès de la Direction des normes d'emploi ou encore à l'adresse [www.gov.mb.ca/labour/standards/forms.fr.html](http://www.gov.mb.ca/labour/standards/forms.fr.html). La formule demande des renseignements auprès du demandeur, d'un parent ou tuteur, du directeur de l'école et de l'employeur. La formule dûment remplie peut être apportée, postée ou envoyée par télécopieur au bureau des Normes d'emploi le plus proche.

## **Quelle est la durée du congé annuel?**

Après un an de travail au service du même employeur, les employés ont droit à un congé annuel rémunéré de deux semaines. Après cinq ans de travail, ils ont droit à trois semaines.

## **Que reçoivent les employés quand ils prennent leur congé annuel?**

Le calcul de l'indemnité de congé annuel se fait à partir des revenus gagnés l'année précédente. Pour chaque semaine de congé, les employés reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 2 % de leur salaire brut. Ainsi, les employés ayant droit à deux semaines de congé annuel reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 4 % de leur salaire brut. Les employés ayant droit à trois semaines de congé annuel reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 6 % de leur salaire brut.

## Les employeurs peuvent-ils répartir l'indemnité de congé annuel sur l'ensemble des chèques de paye?

Les employeurs peuvent verser une partie de l'indemnité de congé sur chaque chèque de paye. Les employés ont alors toujours droit de prendre leur congé annuel, mais ne reçoivent pas d'indemnité de congé annuel supplémentaire, puisqu'elle est déjà répartie sur l'ensemble des chèques de paye.

## Comment la période d'emploi est-elle calculée pour ce qui est du congé annuel des employés saisonniers?

Les employés qui sont mis à pied à la fin de la saison et embauchés de nouveau au début de la saison suivante sont considérés comme ayant un emploi continu en regard du congé annuel. Ainsi, un employé a droit à deux semaines de congé annuel et à une indemnité de congé annuel égale à 4 % de son salaire brut après les quatre premières saisons, puis à trois semaines de congé annuel et à une indemnité de congé annuel égale à 6 % de son salaire brut après avoir complété cinq saisons avec le même employeur.

## À quelle fréquence les employés ont-ils droit à une pause?

Les employés ont droit à une pause non rémunérée de 30 minutes après cinq heures de travail. L'employé doit être dégagé de toute responsabilité pendant sa pause. Certains employés choisissent de travailler pendant leur pause. Les employeurs doivent toutefois faire savoir clairement qu'un employé peut prendre une pause non rémunérée s'il le désire après cinq heures de travail. Si l'employeur et l'employé s'entendent pour que l'employé travaille pendant sa pause, l'employé doit être rémunéré pour le temps travaillé.

## À quelle fréquence les employés ont-ils droit à un jour de repos?

Les employés ont droit à un jour de repos chaque semaine. Comme une semaine correspond à une période de sept jours, un travailleur pourrait ainsi travailler jusqu'à 12 jours de suite sans jour de repos. Les employés peuvent choisir de travailler au lieu de prendre leur jour de repos à la demande de l'employeur, mais un jour de repos doit leur être accordé s'ils le désirent.

Il n'y a pas de règle quant à l'établissement du jour de repos. Si les employés ne peuvent pas travailler un jour de semaine en raison du mauvais temps, cette journée pourrait devenir leur jour de repos hebdomadaire.

## Quels types de congés sont à la disposition des employés?

Un employé dispose de sept types de congé sans solde.

<u>Congé de maternité</u>	17 sem.	Pour une employée qui va donner naissance à un enfant
<u>Congé parental</u>	37 sem.	Pour les parents qui veulent s'occuper d'un nouvel enfant
<u>Congé pour obligations familiales</u>	3 jours	Pour un employé qui doit s'acquiescer de certaines obligations familiales ou s'occuper de ses problèmes de santé

<u>Congé de soignant</u>	8 sem.	Pour un employé qui doit offrir des soins à un membre de sa famille gravement malade.
<u>Congé de décès</u>	3 jours	Pour un employé qui a perdu un membre de sa famille
<u>Congé pour don d'organe</u>	13 sem	Pour un employé qui veut faire un don d'organe ou de tissus.
<u>Congé à l'intention des réservistes</u>	Pour la durée du service requis.	Pour un employé réquisitionné par la Réserve des Forces canadiennes.
<u>Congé relatif aux cérémonies de citoyenneté</u>	4 heures	Pour permettre à une personne de recevoir son certificat de citoyenneté canadienne

## **Pendant combien de temps les employés doivent-ils travailler pour avoir droit à ces congés?**

Congé pour obligations familiales, Congé de décès, Congé de soignant, Congé pour don d'organe et Congé relatif aux cérémonies de citoyenneté, les employés doivent travailler pour le même employeur depuis au moins 30 jours.

Pour avoir droit au congé de maternité et au congé parental, les employés doivent travailler pour le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs.

## **Les employés qui ont pris congé ont-ils droit à une rémunération?**

Non. La législation oblige seulement l'employeur à accorder le congé et à permettre à l'employé de retrouver son emploi une fois le congé terminé. Les employeurs ne sont pas tenus de payer de salaire pendant le congé. Les employeurs peuvent accorder et accordent souvent des avantages supérieurs à ceux prévus dans la législation.

## **Quels types de retenues sur les salaires sont autorisés?**

Les employeurs peuvent déduire ce qui suit :

- retenues obligatoires
- ordonnances du tribunal pour soutien financier ou saisie-arrêt
- valeur en argent du gîte, de la pension et des repas autorisés en vertu du Code sur les normes d'emploi
- récupération des avances de salaires et correction des erreurs sur les feuilles de paye
- le montant minimal payable par l'employeur pour une contravention (infraction relevée par un appareil photo relié à un feu rouge ou par radar photographique), avec la permission écrite de l'employé
- toute autre déduction acceptée par les employés qui les avantage directement

## Quels types de retenues sur les salaires ne sont pas autorisés?

- réparation ou perte de véhicule, déquipement ou outil
- bris ou autres dommages
- malfaçon ou travail de piètre qualité
- vol par les clients, clients qui partent sans payer
- déficits de caisse
- ruptures de stock
- équipement de protection
- uniformes et vêtements spéciaux requis par les employeurs
- fournitures de bureau
- frais d'intérêt ou autre frais pour les avances de fonds ou l'encaissement de chèques
- dépenses d'enseignement qui navantagent que l'employeur
- toute autre déduction qui navantage pas directement les employés

## Quels sont les jours fériés au Manitoba?

Il y a huit jours fériés dans l'année :

- le jour de l'An
- la journée Louis Riel (3<sup>e</sup> lundi de février)
- le Vendredi saint
- la fête de Victoria
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël

## Comment les employés en congé un jour férié sont-ils payés?

Il y a deux façons de calculer l'indemnité de jour férié :

1. Si l'horaire des employés demeure le même (leur salaire ne change pas), ils reçoivent leur salaire normal pour le jour férié. Prenons l'exemple d'une employée qui travaille normalement huit heures par jour, cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. Si le jour férié tombe un lundi et que l'employée ne travaille pas, l'indemnité de jour férié sera égale à huit heures de son salaire normal.
2. Si l'horaire de travail ou le salaire d'un employé varie d'un jour à l'autre ou d'une période de paye à l'autre, l'indemnité de jour férié correspondra à 5 % du salaire total de l'employé touché pendant la période de quatre semaines précédant immédiatement le jour férié. Le temps supplémentaire ne compte pas dans ce calcul. Par exemple, un employé à temps partiel peut travailler environ 25 heures par semaine au taux horaire de 10 \$, mais son horaire varie d'un jour à l'autre. Pendant les quatre semaines précédant le jour férié, l'employé a gagné 1 000 \$. L'indemnité de jour férié serait ainsi de 1 000 \$ multiplié par 5 %, soit 50 \$.

## **Tous les employés ont-ils droit à l'indemnité de jour férié?**

Tous les employés ont droit à l'indemnité de jour férié, sauf dans les cas suivants :

- l'employé ne s'est pas présenté au travail un jour férié qui constitue normalement une journée où il est censé travailler;
- l'employé ne s'est pas présenté au travail, et ce, sans permission, la dernière journée de travail prévue avant le jour férié ou la première journée de travail prévue après le jour férié, à moins qu'il ne se soit absenté pour cause de maladie.

## **Qu'arrive-t-il si les employés travaillent un jour férié?**

Les employés qui travaillent un jour férié ont normalement droit de recevoir un salaire égal à une fois et demie leur taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées pendant cette journée. Ils reçoivent en plus l'indemnité de jour férié.

## **Toutes les entreprises agricoles doivent-elles payer une fois et demie le taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées un jour férié?**

Il existe une exception qui concerne une entreprise qui fonctionne de façon ininterrompue, une installation à ambiance intérieure contrôlée et une entreprise saisonnière. Celles-ci peuvent permettre aux employés de travailler le jour férié, et les payer selon leur taux de rémunération normal pour les heures travaillées, à condition d'accorder un autre jour de congé, avec l'indemnité de jour férié, dans les 30 jours qui suivent. L'employeur et l'employé peuvent se mettre d'accord que le jour de congé puisse être pris n'importe quand avant le prochain congé annuel de l'employé, s'ils le veulent.

## **Combien touchent les employés qui se présentent au travail?**

Les employés qui travaillent trois heures ou plus reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées.

Les employés censés travailler trois heures ou plus, mais qui travaillent moins de trois heures, reçoivent leur salaire normal pour trois heures.

Les employés censés travailler moins de trois heures et qui travaillent les heures prévues à l'horaire reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées.

Les employés censés travailler moins de trois heures et qui travaillent moins que les heures prévues à l'horaire reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures prévues à l'horaire.

## Quelle est la durée normale de travail?

La durée normale de travail correspond aux heures pendant lesquelles les employés travaillent en touchant leur salaire normal. Cela correspond habituellement à 40 heures par semaine et à huit heures par jour. Les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail sont des heures supplémentaires et doivent être payées une fois et demie le taux de rémunération normal. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la page intitulée [Heures supplémentaires](#).

## Combien les employés sont-ils payés pour les heures supplémentaires?

Les employeurs qui demandent ou permettent à leurs employés de travailler au-delà de la durée normale de travail doivent les payer une fois et demie leur taux de rémunération normal pour chaque heure supplémentaire travaillée.

## Comment les heures supplémentaires sont-elles déterminées?

Les heures supplémentaires sont déterminées en fonction du nombre d'heures travaillées par jour et du nombre d'heures travaillées par semaine. Dans le tableau ci-dessous, les heures supplémentaires sont indiquées en caractères gras.

D	L	M	Me	J	V	S	Total	Heures normales	Heures supplémentaires
	8	8	8	8	8	8	48	40	<b>8</b>
	8	6	6	8	<b>10</b>		38	36	<b>2</b>
	<b>10</b>	6	<b>10</b>	6	<b>10</b>		42	36	<b>6</b>

## Qui décide quand les heures supplémentaires seront travaillées?

Les employeurs établissent les horaires dans le lieu de travail. Les employés ne peuvent faire d'heures supplémentaires sans l'autorisation ou la reconnaissance de leur employeur. Si les employeurs demandent, autorisent ou reconnaissent l'exécution d'heures supplémentaires, elles doivent être payées au taux de rémunération des heures supplémentaires.

Les employés et les employeurs peuvent déterminer ensemble, à titre de conditions d'emploi, qu'un certain nombre d'heures supplémentaires sont nécessaires. Sauf lorsqu'un état d'urgence est déclaré, les heures supplémentaires sont volontaires ou autorisées.

## Les employés peuvent-ils accumuler des heures supplémentaires et les prendre en congé plus tard?

Oui. Les employeurs et les employés peuvent convenir d'accumuler les heures supplémentaires à condition qu'il y ait un accord écrit. L'accord doit démontrer que le congé correspond à une fois et demie le nombre d'heures supplémentaires travaillées. Pour chaque heure supplémentaire travaillée, les employés ont droit à 1 h 30 de congé avec salaire normal. Les employeurs doivent donner le congé pendant les heures normales de travail.

Le congé relatif aux heures supplémentaires accumulées doit être pris dans les trois mois qui suivent, à moins que le directeur des normes d'emploi n'autorise un délai plus long. Les employés ont droit à une rémunération des heures supplémentaires une fois les heures travaillées et peuvent demander d'être payés en tout temps.

## **Flexibilité de l'employeur**

Le *Code des normes d'emploi* établit des normes minimales pour les employés et les employeurs dans le lieu de travail. La législation reconnaît qu'il est nécessaire d'avoir un certain degré de flexibilité dans le lieu de travail et que les employeurs doivent pouvoir administrer les salaires et les avantages de la façon qui leur convient.

En règle générale, les employeurs et les employés peuvent s'entendre sur les conditions d'emploi, à condition qu'elles ne soient pas inférieures à celles du *Code des normes d'emploi*.

Les réponses aux questions qui suivent fournissent des renseignements sur les droits des employeurs et la flexibilité dans le lieu de travail afin de permettre aux employeurs de gérer leur entreprise.

## **Qui détermine les horaires de travail?**

En règle générale, les employeurs déterminent tous les horaires de travail. Ils établissent quand et à quelle fréquence les employés doivent travailler. Souvent, l'établissement des horaires se fait conjointement avec les employés, mais en définitive la décision revient à l'employeur. Comme les employeurs décident des horaires de travail, ce sont eux qui fixent aussi le jour de repos et le moment des pauses des employés.

## **Un employé peut-il décider du moment de son congé annuel?**

L'employeur détermine les horaires de travail, ce qui comprend aussi le moment où l'employé prendra son congé annuel. Les besoins de l'entreprise peuvent exiger que les employés prennent leur congé annuel pendant une période morte. L'employeur et l'employé discutent souvent du moment où l'employé désire prendre son congé annuel, mais en définitive la décision revient à l'employeur.

Si l'employé et l'employeur ne s'entendent pas sur le moment où l'employé prendra son congé annuel, l'employeur peut indiquer à l'employé quand il prendra son congé annuel. L'employeur doit donner un avis d'au moins 15 jours à l'employé avant le moment où il prendra son congé annuel. Lorsqu'un employeur indique à un employé quand il prendra son congé annuel, son congé ne peut être inférieur à une semaine.

## **Est-ce qu'un salaire peut comprendre des heures supplémentaires?**

Oui. Les employeurs et les employés peuvent s'entendre sur un salaire qui comprend un certain nombre d'heures supplémentaires. Ce genre d'accord doit être conclu avant que les heures supplémentaires ne soient travaillées et doit bien préciser que les employés sont payés pour travailler plus longtemps que les heures normales de travail. Les accords écrits permettent d'éviter des différends.

Par exemple, un employé qui touche un salaire de 550 \$ par semaine et qui est censé travailler 50 heures par semaine reçoit 10 \$ l'heure pour les heures normales de travail (40) et 15 \$ l'heure pour chaque heure supplémentaire (10). Si l'employé travaille plus que 50 heures, il sera payé au taux de rémunération des heures supplémentaires, soit 15 \$ l'heure.

## **Changer la durée normale de travail pour des heures supplémentaires**

Ce sont les employeurs qui établissent l'horaire des employés, selon les heures normales de travail (8 heures par jour et 40 heures par semaine). Les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires. Lorsque les besoins d'une entreprise ne s'accommodent pas de ces normes, les employeurs peuvent faire une demande de permis à la Direction des normes d'emploi pour modifier le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine. Par exemple, un employeur peut demander un étalement de la journée de travail à 10 heures avant de payer des heures supplémentaires, ou peut demander un permis lui permettant de faire une moyenne des heures sur une période de 4 semaines afin de mieux répondre aux besoins de son entreprise. L'accord d'une majorité des employés visés par le permis est requis pour que la Direction des normes d'emploi prenne en considération une demande de permis.

## **Comment puis-je présenter une demande?**

Vous pouvez obtenir un formulaire de demande en vous rendant sur le site Web suivant :

<http://www.gov.mb.ca/labour/standards/forms.fr.html> ou en communiquant avec la Direction des normes d'emploi. L'employeur doit justifier sa demande, fournir des renseignements concernant le milieu de travail et démontrer que les employés ont accepté la proposition. Le formulaire dûment rempli peut être posté, télécopié ou présenté en personne au bureau de la Direction des normes d'emploi.

## **Les employés et les employeurs peuvent-ils choisir un jour différent comme jour férié?**

Oui. Il arrive parfois que des employeurs et des employés préfèrent prendre un jour férié un autre jour. L'employeur, avec le consentement écrit d'une majorité des employés, peut remplacer un jour férié par un jour différent. Par exemple, un employeur et des employés peuvent choisir de changer la fête de Victoria par le 27 décembre. Dans cet exemple, la fête de Victoria deviendrait un jour de travail normal et le 27 décembre serait considéré comme un jour férié.

## **Existe-t-il une certaine flexibilité en ce qui concerne les questions non monétaires telles que les pauses et les jours de repos?**

Oui. L'employeur détermine les horaires et jouit d'une certaine flexibilité en ce qui a trait au moment des pauses et des jours de repos des employés. Certains employés ne veulent pas prendre leurs pauses ou, dans certaines industries saisonnières, désirent travailler leur jour de congé lorsqu'il y a du travail. Les employés qui, à la demande de l'employeur, choisissent de travailler pendant leurs pauses ou de ne pas prendre de jour de repos, doivent être payés comme il se doit. Les employeurs doivent discuter avec leurs employés de l'importance du jour de repos et des pauses. Si les employés désirent quand même travailler pendant leur pause, les employeurs doivent aussi déterminer la façon dont leur rémunération sera touchée.

## **Pour communiquer avec Normes d'emploi:**

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Canada le

1-800-821-4307

Télécopieur : 204-948-3046

Courriel : [employmentstandards@gov.mb.ca](mailto:employmentstandards@gov.mb.ca)

Site Web : [www.manitoba.ca/labour/standards](http://www.manitoba.ca/labour/standards)

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et peut changer sans préavis. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter la législation actuelle, y compris le *Code des normes d'emploi* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec nous pour demander des conseils.

le février 27, 2012