

## **Industrie de la construction**

Plusieurs des normes minimales s'appliquant à l'industrie de la construction sont différentes de celles des autres industries, notamment celles se rapportant à la cessation d'emploi, aux jours fériés et au salaire minimum. La Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction fixe le salaire minimum des ouvriers spécialisés et des autres ouvriers en construction dans le secteur industriel, commercial et public, ainsi que dans le secteur de la construction lourde.

### **Quels sont les travaux assimilés à la construction?**

Sont assimilés à la construction la transformation, l'érection, la décoration, la démolition, l'entretien, la réimplantation, la rénovation et la réparation de bâtiments, d'ouvrages, de routes, d'égouts, de conduites d'eau et de gaz, de canalisations, de lignes de transport d'énergie, de tunnels, de ponts et de canaux.

### **La législation s'applique-t-elle aux entrepreneurs indépendants?**

La législation ne s'applique qu'aux employés. Comme les entrepreneurs vraiment indépendants ne sont pas considérés comme des employés, ils ne sont pas assujettis à la législation.

### **En quoi l'industrie de la construction est-elle différente des autres industries?**

Plusieurs normes s'appliquant à l'industrie de la construction sont différentes, notamment celles se rapportant à la cessation d'emploi, aux jours fériés, au salaire minimum et aux heures de travail.

### **Les normes minimales sont-elles les mêmes pour tous les employés de l'industrie de la construction?**

Les normes se rapportant aux jours fériés et à la cessation d'emploi sont les mêmes pour tous les employés de l'industrie de la construction. Cependant, les normes minimales se rapportant aux salaires et aux heures de travail varient selon le type de travail effectué et l'emplacement.

### **Quelles sont les modalités relatives à la cessation d'emploi dans l'industrie de la construction?**

Les employeurs et les employés de l'industrie de la construction peuvent mettre fin à un emploi en tout temps sans avoir à donner de préavis. Le nombre d'années pendant lesquelles les employeurs et les employés ont travaillé ensemble ne modifie en rien cet état des choses.

## **Comment les jours fériés sont-ils rémunérés dans l'industrie de la construction?**

Il y a sept jours fériés dans l'année au Manitoba :

- le jour de l'An
- 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

Les employés de l'industrie de la construction qui travaillent pendant un jour férié ont droit à une rémunération des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées.

Contrairement aux employés des autres industries, les employés de l'industrie de la construction ont droit à une indemnité de jour férié qui correspond à un pourcentage de leur salaire normal. Le salaire normal comprend les indemnités de congé annuel, mais pas la rémunération des heures supplémentaires. Les employeurs peuvent verser l'indemnité de jour férié de quatre pour cent à la fin de l'année, la répartir sur les chèques de paye ou l'accorder pendant le congé annuel.

## **Quand les employés de l'industrie de la construction touchent-ils leur indemnité de jour férié?**

Les employés de l'industrie de la construction doivent avoir touché toute leur indemnité de jour férié à la fin de l'année. Certains employeurs répartissent l'indemnité de jour férié sur l'ensemble des chèques de paye, tandis que d'autres la versent en entier à la fin de l'année ou en partie à différentes périodes de l'année. Les employés qui ne savent pas trop comment leurs jours fériés sont payés devraient se renseigner auprès de leur employeur.

## **Les employés de l'industrie de la construction doivent-ils travailler au cours d'un jour férié pour avoir droit à une indemnité de jour férié?**

Les employés de l'industrie de la construction ont droit à une indemnité de jour férié équivalant à quatre pour cent de leur salaire normal. Ils touchent cette rémunération même s'ils ne travaillent jamais pendant les jours fériés. Par exemple, si un employé travaille du 1er au 30 juin, soit pendant une période où il n'y a pas de jour férié, il aurait toujours droit à son indemnité de jour férié.

## **Les employeurs peuvent-ils verser l'indemnité de jour férié et l'indemnité de congé annuel en même temps?**

Les employeurs peuvent verser à leurs employés l'indemnité de jour férié et l'indemnité de congé annuel une fois l'an ou les répartir sur l'ensemble des chèques de paye. Dans le cas de l'indemnité de congé annuel, les employés ont droit à deux pour cent du total de leur salaire par semaine de congé. Les employés qui ont deux semaines de vacances ont ainsi droit à quatre pour cent du total de leur salaire à titre d'indemnité de congé annuel. Les employés qui ont trois semaines de vacances ont droit à six pour cent.

Par exemple, l'employé de l'industrie de la construction dont le total du salaire, sans les heures supplémentaires, s'élève à 10 000 \$, reçoit une indemnité de congé annuel de 400 \$ et une indemnité de jour férié de 416 \$.

Salaires normal brut ( sans les heures supplémentaires)	10 000 \$
Indemnité de congé annuel (6 % après 5 ans)	(10 000 \$ X 4 %) + 400
Total partiel	10 400 \$
Indemnité de congé annuel	(10 400 \$ X 4 %) + 416
Rémunération totale	10 816 \$

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée Congés annuels et indemnité de congé annuel.

## **Quel est le salaire minimum dans l'industrie de la construction?**

La Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction fixe les taux de salaire minimum pour la majeure partie de l'industrie de la construction, y compris ceux des employés du secteur industriel, commercial et public. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les pages intitulées Secteur de la construction lourde et Secteur industriel, commercial et public. Pour connaître les taux de salaire minimum dans ces secteurs, veuillez consulter les pages intitulées Barème des salaires dans le secteur de la construction lourde et Barème des salaires dans le secteur industriel, commercial et public.

Le reste de l'industrie de la construction respecte le salaire minimum général et les heures de travail normales établies en vertu du Code des normes d'emploi. À l'heure actuelle, le salaire minimum s'élève à 7,60 \$ l'heure. À compter du 1er avril 2007, il augmentera à 8 \$ l'heure. Les heures supplémentaires sont rémunérées au-delà de huit heures de travail par jour et de 40 heures par semaine. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les pages intitulées Salaires minimum et Heures supplémentaires.

## **Quelles sont les activités de l'industrie de la construction qui ne font pas partie du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public?**

Ces secteurs ne comprennent pas :

- la construction d'habitations;
- la rénovation et la décoration (à moins que le travail ne exige une modification des parties portantes d'un ouvrage ou de sa conception architecturale);
- l'entretien habituel des lieux par du personnel d'entretien;
- le travail de préfabrication des structures effectué en usine;
- la construction de bâtiments de ferme.

## **Quels sont les types de bâtiment concernés par l'exclusion touchant le secteur de la construction d'habitations?**

En règle générale, toute construction d'unités de logement est exclue du secteur industriel, commercial et public.

Un immeuble ou un complexe d'habitation dont les unités de logement sont occupées par le propriétaire ou par un locataire est considéré comme faisant partie du secteur industriel, commercial et public.

### **La construction, la rénovation ou la décoration d'un local loué dans un centre commercial fait-elle partie du secteur industriel, commercial et public?**

Tout dépend de l'ampleur de la construction, de la rénovation ou de la décoration. Dans l'ensemble, les travaux de rénovation et de décoration sont exclus. Cependant, si les travaux nécessitent la modification ou la réfection des parties portantes de l'ouvrage ou de l'édifice ou une modification de sa conception architecturale, ils font partie du secteur industriel, commercial et public. L'obligation de fournir un plan est généralement un bon indice.

### **Les préposés à l'entretien relèvent-ils du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public?**

Non. L'entretien sur place d'un bâtiment industriel, commercial ou public n'est pas considéré comme faisant partie du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public.

### **Les employés d'une usine où l'on exécute un travail de préfabrication d'une structure utilisée sur un chantier de construction relèvent-ils du secteur industriel, commercial et public?**

Les employés qui exécutent un travail de préfabrication d'une structure, en tout ou en partie, à l'extérieur d'un chantier de construction, ne sont pas considérés comme faisant partie du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public. Par exemple, les employés qui fabriquent en atelier des rampes sur mesure qui sont ensuite installées sur un chantier de construction ne relèvent pas du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public. Par contre, les employés qui doivent construire ces rampes sur le chantier de construction sont considérés comme relevant de ces secteurs.

### **Tous les bâtiments de ferme sont-ils exclus du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public?**

La construction de bâtiments de ferme ne fait pas partie du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public. Un bâtiment de ferme est un bâtiment ou structure autre qu'une maison d'habitation situé sur une ferme et utilisé dans l'exploitation véritable de ferme. Cette définition englobe les bâtiments utilisés pour abriter de la machinerie ou du bétail ou utilisés pour la production, le stockage ou le traitement de produits agricoles ou fourrage. Par exemple, la construction d'une porcherie, d'un bloc de traite, d'une trémie ou d'un silo à grain serait exclue du secteur de la construction lourde et du secteur industriel, commercial et public.

### **Le coût des outils peut-il faire l'objet de retenues sur les salaires?**

Des employés veulent parfois acheter des outils de leur employeur. Dans certains lieux de travail, la possession de

ces outils est même une condition d'emploi. Cette situation touche notamment les mécaniciens d'automobile et les travailleurs de la construction. Les employeurs peuvent exiger la possession d'un outil comme condition d'emploi et en déduire le coût sur les salaires d'un employé seulement si l'outil en question :

- demeure la propriété de l'employé
- n'est pas unique à l'employeur
- peut être acheté auprès d'autres fournisseurs
- devrait normalement être utilisé par d'autres employeurs dans le même secteur
- est acheté en toute connaissance de cause à l'employeur plutôt qu'auprès d'un autre fournisseur

## **Le coût de l'équipement de protection individuelle peut-il faire l'objet de retenues sur les salaires ou peut-on faire de son achat une condition d'emploi?**

Non. La législation sur la sécurité et l'hygiène du travail stipule que tout équipement, dispositif ou vêtement utilisé ou porté pour prêter secours ou assurer la santé et la sécurité dans un lieu de travail doit être fourni et payé par les employeurs. Des exceptions touchent toutefois les casques de sécurité et certaines chaussures de sécurité. Veuillez communiquer avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail pour en savoir plus long. En consultant la page intitulée [Autres organismes gouvernementaux](#), vous obtiendrez tous les renseignements nécessaires pour rejoindre la Direction.

Comme l'équipement de protection avantage directement les employeurs, ses coûts ne peuvent faire l'objet de retenues sur les salaires des employés.

## **Qui paie les dommages subis par les véhicules de l'entreprise et l'équipement coûteux et les autres types de perte?**

Les employeurs ne peuvent déduire des salaires les coûts associés à la malfaçon, au travail de piètre qualité, à la perte de clients, aux déficits de caisse ou aux dommages à la propriété. Cela comprend les coûts associés aux accidents de circulation et aux amendes pour stationnement interdit avec des véhicules de l'entreprise, à la vaisselle cassée par des employés, aux clients qui partent sans payer; etc.

Les employeurs ont le droit d'intenter une action en dommages-intérêts au tribunal pénal ou civil. Si le tribunal délivre une ordonnance de remboursement, un employeur peut alors faire une saisie arrêt du salaire d'un employé.

## **Les employeurs peuvent-ils déduire les coûts associés à des contraventions pour infractions aux règlements de la circulation?**

Les employeurs peuvent déduire le montant minimal payable pour une contravention (infraction relevée par un appareil photo relié à un feu rouge ou par radar photographique) si l'employé a commis l'infraction et s'est engagé par écrit à payer l'amende.

Les employeurs ne peuvent rien déduire pour des amendes pour stationnement interdit ou d'autres infractions. Ils ne peuvent rien déduire non plus pour des dommages à un véhicule ou des franchises.

## **Pour communiquer avec la Direction des normes d'emploi :**

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Manitoba 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 ne peut servir d'avis juridique. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter le Code des normes d'emploi, ou communiquez avec nous pour obtenir plus de détails.

le juin 3, 2008