

Secteur de la construction lourde

La Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction et le Code des normes d'emploi fixent les salaires et les conditions d'emploi de la plupart des chantiers de construction. Le secteur de la construction lourde a ses propres normes concernant le salaire minimum et les taux de rémunération.

Quelles sont les activités du secteur de la construction lourde qui sont régies par ces normes?

Parmi les activités qui relèvent du secteur de la construction lourde, mentionnons la construction de routes et chemins; certains travaux de déblaiement de la neige; le transport de pierres, gravier, sable et argile; la réparation et l'entretien de matériel de construction lourde; la démolition d'un édifice ou d'un ouvrage; et la construction et l'entretien de lignes de transport d'énergie.

Cette liste n'est pas complète. Les employeurs et les employés qui désirent en savoir plus long sur leur propre situation devraient consulter la page intitulée [Barème des salaires dans le secteur de la construction lourde](#) ou communiquer directement avec la Direction des normes d'emploi.

Quel est le salaire minimum dans le secteur de la construction lourde?

Le salaire minimum varie en fonction des classes de métiers. Les classes de métiers et les taux de salaire minimum sont indiqués à la page intitulée [Barème des salaires dans le secteur de la construction lourde](#).

Les taux de salaire minimum dans le secteur de la construction lourde sont-ils les mêmes pour l'ensemble des projets entrepris au Manitoba?

Oui. Le secteur de la construction lourde comprend dix classes de métier auxquelles sont rattachés des taux de salaire minimum. Les taux de salaire minimum établis pour ces classes de métiers s'appliquent à l'ensemble des projets dans le secteur de la construction lourde au Manitoba.

Les taux de salaire précédents, qui étaient fixés en fonction du nombre de mois d'expérience, ont été abrogés.

Les employés du secteur de la construction lourde sont soumis à quelles règles au chapitre des heures de travail et des heures supplémentaires?

Les heures normales de travail dans le secteur de la construction lourde sont les suivantes :

- 50 heures par semaine à l'extérieur de Winnipeg;
- 50 heures par semaine à Winnipeg du 1er avril au 31 octobre;
- 48 heures par semaine à Winnipeg du 1er novembre au 31 mars de l'année suivante.

Toutes les heures travaillées au-delà des heures normales de travail doivent être payées au taux de rémunération des heures supplémentaires qui est d'une fois et demie le salaire normal.

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 \$.

| | |
|--|-------------------------|
| Salaire 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](#).

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

Site Web : 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