

## **Secteur industriel, commercial et public de l'industrie de la construction**

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 industriel, commercial et public de l'industrie de la construction a ses propres normes concernant le salaire minimum et les taux de rémunération.

### **Quelles sont les activités de l'industrie de la construction qui relèvent du secteur industriel, commercial et public?**

Le secteur industriel, commercial et public est défini par la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction. Il comprend la plupart des projets de construction industrielle, commerciale et publique au Manitoba et est souvent appelé secteur de la construction du bâtiment.

Les activités relevant du secteur industriel, commercial et public comprennent la construction, la décoration, l'enlèvement ou le déplacement d'un édifice ou d'un ouvrage autre qu'une maison.

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 industriel, commercial et public de l'industrie de la construction ou communiquer directement avec la Direction des normes d'emploi.

### **Quelles sont les activités de l'industrie de la construction qui sont exclues du secteur industriel, commercial et public?**

Les activités suivantes sont exclues :

- la construction de maisons;
- l'entretien, la décoration, la rénovation, la réfection et la réparation sur place d'un bâtiment industriel, commercial et public ou d'un autre ouvrage (les travaux nécessitant un plan, comme la modification des parties portantes d'un ouvrage ou de sa conception architecturale, ne sont pas exclus);
- le travail de préfabrication des structures effectué en usine;
- l'entretien habituel des lieux aux frais du propriétaire, du locataire ou de l'occupant;
- la construction de bâtiments de ferme.

### **Quel est le salaire minimum dans le secteur industriel, commercial et public?**

Le salaire minimum varie en fonction des classes de métier, du lieu de travail et de l'importance du chantier. Les classes de métiers et les taux de salaire minimum sont indiqués à la page intitulée Barème des salaires dans le

## **Quelles sont les principales catégories d'employées dans le secteur industriel, commercial et public de l'industrie de la construction?**

Le barème des salaires dans le secteur industriel, commercial et public se divise en quatre grandes catégories :

1. Compagnon/compagne Quiconque est titulaire d'un certificat de qualification délivré par une autorité reconnue (habituellement une direction provinciale de l'apprentissage) ou possède son métier parce qu'il l'exerce déjà depuis au moins six ans.
2. Ouvrier/ouvrière spécialisé Quiconque a accumulé un minimum de 2 400 heures de travail dans un des métiers suivants : ouvrier chargé de l'enlèvement de l'amiante; constructeur d'ascenseurs; poseur de revêtements de sol; spécialiste de l'isolation thermique (calorifugeur); aide-briqueur; ouvrier en construction générale; marbrier du bâtiment, poseur de granito (terrazzo) et carreleur; plâtrier; assembleur de bâtiments métalliques préfabriqués; poseur de plaques de couverture, poseur de panneaux de sous-toiture et poseur de revêtement extérieur; monteur déchafaudages.
3. Travailleur/travailleuse à l'entraînement – Quiconque s'entraîne à devenir ouvrier/ouvrière spécialisé. Il existe deux taux de salaire : celui du stagiaire 1, qui a accumulé moins de 1 200 heures, et celui du stagiaire 2, qui a accumulé entre 1 200 et 2 400 heures.  
Le nombre de stagiaires sur un même chantier ne peut excéder le nombre d'ouvriers spécialisés.
4. Travailleur/travailleuse de la construction Quiconque est employé sur un chantier sans appartenir à la catégorie de compagnon, d'ouvrier spécialisé, de stagiaire ou d'apprenti.

## **Les employeurs peuvent-ils avoir un nombre illimité de travailleurs à l'entraînement et de travailleurs de la construction sur un chantier?**

Non. La législation limite le nombre de travailleurs à l'entraînement et de travailleurs de la construction. Les employeurs ne peuvent employer qu'un travailleur à l'entraînement pour chaque ouvrier spécialisé présent sur le chantier. Ils ne peuvent aussi employer qu'un travailleur de la construction pour dix employés travaillant sur les lieux. Les employés qui ne travaillent pas dans l'industrie de la construction (p. ex., personnel administratif ou affecté à la tenue de livre) ne devraient pas être inclus dans le calcul de cette proportion.

Par exemple, si un employeur dispose de trois charpentiers, de deux apprentis charpentiers, de deux plâtriers et d'un apprenti plâtrier sur un chantier, il peut aussi embaucher un travailleur de la construction.

## **Quel est le salaire d'une personne qui veut devenir compagnon ou compagne?**

Les personnes qui s'entraînent à devenir compagnons s'appellent des apprentis. Leurs taux de salaire et le nombre de permis d'apprentis par compagnon sur un chantier font partie des dispositions de la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle. Pour de plus amples renseignements, veuillez appeler la Direction de l'apprentissage au 945-3337, à Winnipeg, ou sans frais au 1 877 978 7233, ou consulter le site [www.gov.mb.ca/tradecareers](http://www.gov.mb.ca/tradecareers).

## **Les taux de salaire minimum dans le secteur industriel, commercial et public sont ils les mêmes pour l'ensemble des projets entrepris au Manitoba?**

Non. Il y a deux grilles de salaires dans le secteur industriel, commercial et public : la grille s'appliquant aux ouvrages importants mis en chantier à Winnipeg et celle s'appliquant aux bâtiments mis en chantier en milieu rural.

## **La grille de salaires s'appliquant aux ouvrages importants mis en chantier à Winnipeg concerne quels types de projets?**

La grille des salaires s'appliquant aux ouvrages importants mis en chantier à Winnipeg est celle qui prévaut à Winnipeg (c. à d. l'étendue comprise dans un rayon de 48 kilomètres de l'intersection de la rue Osborne et de l'avenue Broadway) et dans le cas des ouvrages importants projetés partout au Manitoba.

Un ouvrage important se définit de tout bâtiment dont la superficie dépasse 2 325 mètres carrés (25 000 pieds carrés). Il est important de noter que cette définition a changé. Par le passé, un ouvrage important se définissait de tout bâtiment dont la superficie dépassait 4 650 mètres carrés (50 000 pieds carrés).

Certains projets à grande échelle se rapportant à des bâtiments tels une raffinerie de pétrole, une usine chimique ou une aciérie sont considérés comme un ouvrage important, peu importe leur ampleur ou leur emplacement. La liste complète des ouvrages dits importants se trouve dans le [Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction](#).

## **La grille de salaires s'appliquant aux bâtiments mis en chantier en milieu rural concerne quels types de projets?**

La grille de salaires s'appliquant aux bâtiments mis en chantier en milieu rural est celle qui prévaut dans le cas de tous les projets de construction industrielle, commerciale et publique réalisés au Manitoba qui ne sont pas régis par la grille s'appliquant aux ouvrages importants mis en chantier à Winnipeg.

Il y a déjà eu trois grilles de salaires distinctes, à l'extérieur de Winnipeg, dans le secteur industriel, commercial et public de l'industrie de la construction : secteur rural; nord du Manitoba; Brandon et Portage-la-Prairie.

## **Quelles sont les règles au chapitre des heures de travail et des heures supplémentaires dans le secteur industriel, commercial et public?**

Les heures normales de travail sont de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine. Toute heure travaillée en dépassement des heures normales doit être payée au taux de rémunération des heures supplémentaires. Pour de plus amples renseignements sur le calcul des heures normales et des heures supplémentaires, veuillez consulter la page intitulée [Heures supplémentaires](#).

Avant 2006, l'ancienne réglementation prévoyait des heures normales de travail différentes selon le métier exercé ou la région d'exercice. Les normes sont maintenant les mêmes pour tous les employés travaillant dans le secteur industriel, commercial et public.

## **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](#).

### **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