

Ce qu'il y a de neuf

Après la première révision d'importance de la législation concernant les normes d'emploi en plus de 30 ans, le Comité d'étude des relations syndicales–patronales a présenté au gouvernement provincial un rapport consensuel recommandant des modifications au Code des normes d'emploi. En décembre 2006, la province a adopté la Loi modifiant le Code des normes d'emploi. Les modifications au Code et aux règlements entreront en vigueur à compter du 30 avril 2007. Ce feuillet de renseignements présente les points saillants de ces modifications.

Cessation d'emploi

Les employeurs n'ont plus le droit d'établir une autre pratique de cessation d'emploi. Après 30 jours de travail, employés et employeurs doivent fournir un préavis de cessation d'emploi.

La période de préavis que les employeurs doivent donner à leurs employés varie en fonction du nombre d'années travaillées par les employés pour cet employeur.

Période d'emploi	Période de préavis
moins d'un an	1 semaine
au moins un an mais moins de trois ans	2 semaines
au moins trois ans mais moins de cinq ans	4 semaines
au moins cinq ans mais moins de dix ans	6 semaines
au moins dix ans	8 semaines

Les employés qui quittent leur emploi doivent donner un préavis d'une semaine à leur employeur s'ils ont travaillé pour cet employeur plus de 30 jours mais moins d'un an. Ils doivent donner un préavis de deux semaines s'ils ont travaillé pour cet employeur plus d'un an.

Les employeurs ne peuvent plus retenir le salaire des employés qui quittent leur travail sans donner de préavis. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée Cessation d'emploi.

Jours fériés

Les employés à temps partiel ont droit à la même indemnité de jour férié que les employés à temps plein. Dans la plupart des cas, les employés ont droit, à titre d'indemnité de jour férié, à 5 % du salaire gagné dans les 28 jours précédant le jour férié. Un nouveau jour férié, la journée Louis Riel, s'ajoute à la liste et sera célébré le troisième lundi de février. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page Web intitulée Jours fériés.

Congés sans solde

Les employés ont droit jusqu'à trois jours de congé sans solde au moment du décès d'un membre de la famille. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Congé de décès](#).

Les employés ont droit jusqu'à trois jours de congé sans solde par année pour répondre aux besoins immédiats de la famille ou aux problèmes de santé personnels. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Congé pour obligations familiales](#).

Pour tous les congés sans solde, la définition de « famille » a été étendue pour inclure la famille élargie. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Congés sans solde](#).

Exemptions relatives aux heures supplémentaires

Les employés qui déterminent en grande partie leurs heures de travail et qui gagnent au moins le double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba peuvent être exemptés des dispositions de la législation régissant les heures de travail et les heures supplémentaires. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Exemptions—Employés qui déterminent en grande partie leurs heures de travail](#).

Les employés qui exercent surtout des fonctions de direction peuvent être exemptés des dispositions de la législation régissant les heures de travail et les heures supplémentaires. Cette exemption ne s'applique pas nécessairement à tous les employés ayant le titre de directeur ou de superviseur. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Exemptions—Employés qui exercent surtout des fonctions de direction](#).

Heures supplémentaires et rémunération au rendement

La plupart des employés qui travaillent au-delà de huit heures par jour et 40 heures par semaine ont droit à la rémunération des heures supplémentaires, qui s'applique aussi aux employés rémunérés entièrement ou partiellement au rendement. La rémunération des heures supplémentaires d'un employé payé au rendement est calculée selon le taux horaire moyen. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la façon de calculer la rémunération des heures supplémentaires des employés rémunérés au rendement en consultant la page intitulée [Heures supplémentaires et rémunération au rendement](#).

Jeunes employés

Tous les employés de moins de 16 ans doivent posséder un permis délivré par la Direction des normes d'emploi avant de commencer à travailler. Ils ne peuvent travailler plus de 20 heures durant une semaine scolaire.

Les employés de moins de 18 ans ne peuvent travailler seuls entre 23 heures et 6 heures. Ils n'ont pas le droit non plus de travailler dans les secteurs suivants : foresterie, enlèvement des poussières d'amiante, scierie ou usine de pâte à papier, espaces restreints et mine souterraine ou front de taille d'une carrière à ciel ouvert.

Les employés de moins de 16 ans ne sont pas autorisés à travailler entre 23 heures et 6 heures. Il n'ont pas le droit non plus de travailler dans les secteurs suivants : chantier de construction, plate-forme de forage ou d'entretien, échafauds ou échafauds en bascule, procédés industriels et de fabrication, émondage, taille et coupe d'arbres.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Jeunes employés](#).

Retenues sur les salaires

Les employés ont le droit de recevoir un salaire pour toutes les heures travaillées. Les employeurs peuvent toutefois faire certaines retenues sur les salaires autorisés par la loi, comme une saisie–arrêt, ou encore des retenues obligatoires, comme celle de l'assurance–emploi. Les employeurs peuvent aussi faire des retenues sur les salaires qui avantagent directement les employés. Les employeurs ne peuvent toutefois faire des retenues sur les salaires des employés pour éponger le coût des uniformes, des déficits de caisse ou des articles brisés ou volés. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Retenues sur les salaires](#).

Indemnité de rentrée au travail

Les employés qui travaillent pendant trois heures ou plus reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures travaillées.

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

Les employés qui doivent travailler moins de trois heures et qui font toutes les heures prévues à l'horaire reçoivent leur salaire normal pour toutes les heures travaillées.

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

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Indemnités de rentrée au travail](#).

Travailleurs domestiques et bonnes d'enfants résidentes

Les travailleurs domestiques, y compris les bonnes d'enfants résidentes, sont maintenant protégés par la législation s'ils travaillent pour le même employeur plus de 12 heures par semaine. Ils doivent être payés pour toutes les heures travaillées et ont droit à la rémunération des heures supplémentaires comme tout autre employé. Les gardiennes d'enfants occasionnelles qui viennent à la maison pour garder sont considérées comme des domestiques et sont exclues des dispositions de la législation. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en consultant la page intitulée [Travailleurs domestiques et bonnes d'enfants résidentes](#).

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