

---

## Direction des normes d'emploi

### Industrie de la construction

Plusieurs normes minimales relatives à l'industrie de la construction sont différentes de celles d'autres industries. Les travailleurs de la construction ainsi que leurs employeurs doivent connaître les différentes règles qui s'appliquent à la cessation d'emploi et aux jours fériés. La *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* fixe le salaire minimum des travailleurs spécialisés et des autres employés de l'industrie de la construction dans le secteur industriel, commercial et institutionnel et dans celui 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.

#### Les dispositions législatives s'appliquent-elles aux entrepreneurs indépendants?

Les dispositions législatives ne s'appliquent qu'aux employés. Les entrepreneurs vraiment indépendants ne sont pas des employés et ne sont donc pas assujettis à la loi, mais il n'est pas toujours facile de déterminer si un particulier est un véritable entrepreneur indépendant. Tout dépend de la nature de la relation entre les parties. Plusieurs éléments doivent être pris en compte, notamment :

- qui détermine les tâches et les horaires;
- la capacité à négocier les paiements;
- le mode de paiement.

Les personnes qui n'ont pas été convenablement rémunérées et qui pensent être des employés peuvent présenter une demande auprès de la Direction des normes d'emploi. Un agent déterminera si la personne est un entrepreneur indépendant ou un employé.

#### Quels droits et responsabilités sont les mêmes pour les employeurs et les employés de l'industrie de la construction et pour ceux des autres industries?

Dans l'ensemble, le *Code des normes d'emploi*, s'applique également aux employeurs et aux employés de l'industrie de la construction, notamment en ce qui concerne :

1. les congés sans solde
2. les congés annuels et l'indemnité de congé annuel
3. les retenues salariales
4. l'indemnité de présence au travail.

Pour en savoir plus, veuillez consulter ces feuilles de renseignements.

## **Quand les employés de l'industrie de la construction doivent-ils être payés?**

Les employés de l'industrie de la construction doivent être payés dans les cinq jours suivant la fin de la période de paye.

Si l'emploi a pris fin, l'employé doit recevoir tout le salaire dû dans les 10 jours ouvrables suivant la date de cessation d'emploi ou dans les cinq jours suivant la fin de la période de paye, le délai le plus court étant retenu.

## **Les règles sont-elles les mêmes pour tous les secteurs de l'industrie de la construction?**

Les normes relatives aux jours fériés et à la cessation d'emploi sont les mêmes pour tous les employés du secteur industriel, commercial et institutionnel et ceux du secteur de la construction lourde. Cependant, les normes relatives aux salaires et aux heures de travail dépendent du type d'emploi et de l'emplacement du chantier. La *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* s'applique aux employés travaillant dans le secteur industriel, commercial et institutionnel et celui de la construction lourde.

Le *Code des normes d'emploi* vise les employés de l'industrie de la construction d'habitations.

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

Les employeurs et les employés de tous les secteurs de la construction (c'est-à-dire les employés qui effectuent des travaux de construction) peuvent mettre fin à un emploi à tout moment et sans préavis. En effet, aucune des parties n'est tenue de donner un préavis, et ce, quel que soit le nombre d'années durant lesquelles l'employeur et l'employé ont travaillé ensemble.

Les personnes travaillant dans des bureaux de construction, les représentants en vente ou le personnel administratif (c'est-à-dire les employés qui n'effectuent pas de travaux de construction) doivent pour leur part recevoir un préavis.

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

Contrairement aux employés d'autres secteurs, les employés de la construction perçoivent un salaire de jour férié à chaque période de paie, à un taux de 4 % de l'ensemble des revenus réguliers, y compris l'indemnité de congé, mais pas celle des heures supplémentaires.

Les employeurs peuvent verser la totalité des indemnités de jour férié à la fin de l'année ou répartir le montant sur l'ensemble des chèques de paye.

Les employés de la construction qui travaillent un jour férié ont droit au taux de rémunération des heures supplémentaires (1 ½ fois leur taux de rémunération normal) pour toutes les heures travaillées ce jour férié. Ces revenus ne sont pas pris en compte dans le calcul du salaire des jours fériés.

## Quels sont les jours fériés au Manitoba?

Il y a neuf jours fériés au cours de l'année, à savoir :

- le jour de l'An
- le jour de Louis Riel (le troisième lundi de février)
- le Vendredi saint
- la fête de la Reine
- le 1<sup>er</sup> juillet (Fête du Canada)
- la fête du Travail
- la Journée du chandail orange (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël

<i>Jours fériés</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
Jour de l'An	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier
Jour de Louis Riel	17 février	16 février	15 février
Vendredi saint	18 avril	3 avril	26 mars
Fête de la Reine	19 mai	18 mai	24 mai
le 1 <sup>er</sup> juillet (Fête du Canada)	1 <sup>er</sup> juillet	1 <sup>er</sup> juillet	1 <sup>er</sup> juillet
Fête du Travail	1 septembre	7 septembre	6 septembre
Journée du chandail orange	30 septembre	30 septembre	30 septembre
Jour de l'Action de grâces	13 octobre	12 octobre	11 octobre
Jour de Noël	25 décembre	25 décembre	25 décembre

La plupart des employés reçoivent une indemnité de jour férié pour ces journées, qu'ils travaillent ou non.

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

Les employés de l'industrie de la construction doivent recevoir la totalité de leur indemnité de jours fériés avant la fin de l'année. Certains employeurs répartissent cette indemnité sur l'ensemble des chèques de paye. D'autres la versent dans sa totalité à la fin de l'année, ou sous forme de petits montants à différentes périodes de l'année. Les employés qui ne savent pas comment est payée leur indemnité de jour férié devraient se renseigner auprès de leur employeur.

## Les employés de l'industrie de la construction doivent-ils travailler pendant un jour férié pour avoir droit à l'indemnité de jour férié?

Les employés de l'industrie de la construction reçoivent une indemnité de jour férié correspondant à 4 % de leurs gains habituels. Ils reçoivent cette rémunération, même s'ils ne travaillent jamais pendant un jour férié.

Par exemple : si un employé travaille du 1<sup>er</sup> au 30 juin, qui est une période sans jour férié, il touchera quand même l'indemnité de jour férié correspondant à 4 % de ses gains habituels.

Quand un employé travaille lors d'un jour férié, il doit recevoir une fois et demie son salaire normal pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

## Les employeurs peuvent-ils verser l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de jours fériés en même temps?

Les employeurs de l'industrie de la construction peuvent verser l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de jour férié à leurs employés une fois dans l'année, les répartir sur l'ensemble des chèques de paye ou les payer par petits montants à différents moments de l'année.

Concernant l'indemnité de congé annuel, les employés reçoivent 2 % de leur salaire brut total pour chaque semaine de vacances. Les employés qui ont droit à deux semaines de vacances reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 4 % de leur salaire brut total. Les employés qui ont droit à trois semaines de vacances touchent 6 %.

Quant à l'indemnité de jour férié, les employés reçoivent 4 %.

Par exemple : un employé de l'industrie de la construction qui a deux semaines de vacances et dont le salaire s'élève à 10 000 \$ (sans les heures supplémentaires) recevra une indemnité de congé annuel de 400 \$ et une indemnité de jour férié de 416 \$.

Salaire normal brut total (sans les heures supplémentaires)	10 000 \$
Indemnité de congé annuel	$(10\,000 \$ \times 4 \%) + 400 \$$
Sous-total	10 400 \$
Indemnités de jour férié	$(10\,400 \$ \times 4 \%) + 416 \$$
Rémunération totale	10 816 \$

Si l'employé travaille cinq ans avec le même employeur, l'indemnité de congé annuel passera à 6 % (10 000 \$ X 6 %).

Vous trouverez plus d'information à ce sujet sur les feuilles de renseignements intitulées Congés annuels et indemnité de congé annuel et Jours fériés.

## **Quelles sont les heures normales de travail dans l'industrie de la construction?**

Les heures normales de travail dans la construction résidentielle sont de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Pour ce qui est du secteur industriel, commercial et institutionnel, la durée normale de travail est de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Dans le secteur de la construction lourde, les heures normales de travail sont :

- pour les travaux effectués à l'extérieur de Winnipeg : 50 heures par semaine;
- pour les travaux effectués à Winnipeg :
  - ◆ 50 heures par semaine (du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre);
  - ◆ 48 heures par semaine (du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars).

Toutes les heures travaillées au-delà de ces heures normales sont des heures supplémentaires rémunérées à une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé.

Pour plus d'information, consultez les feuilles de renseignements sur le secteur industriel, commercial et institutionnel et sur celui de la construction lourde.

## **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.

Pour les employés travaillant dans la construction résidentielle, le salaire minimum est régi par le *Code des normes d'emploi* et est de 16,00 \$ l'heure depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2025, comme dans la plupart des industries. Pour en savoir plus, veuillez consulter la feuille de renseignements sur le salaire minimum.

Pour les employés travaillant dans le secteur industriel, commercial et institutionnel et dans celui de la construction lourde, le taux de salaire minimum dépend du genre de travail effectué par l'employé. Pour plus d'information, consultez les feuilles de renseignements sur le secteur industriel, commercial et institutionnel et sur celui de la construction lourde.

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

Ces secteurs ne comprennent pas :

- la construction d'habitations (sauf pour les grands projets de construction de bâtiments);
- la rénovation et la décoration (à moins que le travail ne nécessite la modification des parties portantes d'un ouvrage ou de sa conception architecturale);
- l'entretien des lieux par le personnel d'entretien habituel;
- la préfabrication de structures effectuée dans un atelier;
- la construction de bâtiments de ferme.

Les employés travaillant dans ces secteurs de la construction sont visés par le *Code des normes d'emploi*. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le [guide rapide des normes d'emploi](#).

## **Quels sont les types de bâtiment compris dans le secteur de la construction d'habitations?**

En règle générale, la construction d'un logement relève du secteur de la construction d'habitations et est visée par le *Code des normes d'emploi*. Cependant, la construction d'un immeuble ou d'un complexe d'habitation, que les unités d'habitation soient occupées par un locataire ou un propriétaire, fait partie du secteur industriel, commercial et institutionnel.

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

De manière générale, tous les travaux de rénovation et de décoration sont exclus du secteur industriel, commercial et institutionnel, à moins que le travail ne nécessite la modification ou la réfection des parties portantes de l'ouvrage ou de l'édifice ou une modification de sa conception architecturale. Si un plan détaillé est nécessaire, il est probable que le travail effectué relève du secteur industriel, commercial et institutionnel.

## **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?**

Certains 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 condition s'applique notamment aux mécaniciens d'automobiles et aux travailleurs de la construction. Un employeur peut déduire le coût d'un outil du salaire d'un employé, seulement si ce dernier y consent et si l'outil en question :

- demeure la propriété de l'employé;
- n'est pas unique à l'employeur;
- peut être acheté auprès de différents fournisseurs;
- devrait normalement pouvoir être utilisé dans le cadre d'autres emplois au sein de la même profession;
- est volontairement acheté de l'employeur plutôt que d'un autre fournisseur;
- ne fait pas l'objet d'une exigence de la loi, selon laquelle il doit être fourni par l'employeur à l'employé.

Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements sur les [retenues sur les salaires](#).

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

Les dispositions législatives sur la sécurité et l'hygiène du travail stipulent que tout équipement, dispositif ou vêtement devant être utilisé ou porté pour prêter secours ou assurer la sécurité et protéger la santé dans un lieu de travail doit être fourni et payé par l'employeur. Il y a toutefois des exceptions pour les casques de sécurité et certaines chaussures de protection.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail, au 204 945-3446.

## **Qui paie les dommages causés aux véhicules de l'entreprise et au matériel coûteux, ainsi que les autres types de perte?**

L'employeur ne peut retenir du salaire 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, aux amendes pour stationnement interdit avec des véhicules de l'entreprise, à la vaisselle cassée par des employés et aux clients qui partent sans payer. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements sur les [Retenues](#).

L'employeur a le droit d'intenter une action devant les tribunaux civils contre un employé qui a causé des dommages. Si le tribunal rend une ordonnance exigeant le remboursement du coût des dommages, l'employeur peut alors saisir le salaire de l'employé.

## **Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :**

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : [www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html)

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

**Offerts dans de multiples formats  
sur demande.**

le avril 1, 2026

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA