

## Direction des normes d emploi

### Heures de travail et pauses

La durée normale de travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. Dans la plupart des cas, les employés qui travaillent en sus des heures normales de travail doivent être payés au taux de rémunération des heures supplémentaires. Les employés ont aussi droit à une pause non payée de 30 minutes après cinq heures de travail d'affilée.

#### Quelle est la durée normale du travail?

La durée normale du travail est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour. Les employés ont droit à leur salaire au taux normal pour le travail effectué durant ces heures. Si un employé travaille au-delà de la durée normale de son travail, il doit être payé au taux de rémunération des heures supplémentaires.

#### Existe-t-il des exceptions en ce qui a trait à la durée normale du travail?

Les exceptions s'appliquant à la durée normale du travail incluent :

- des secteurs de l'industrie de la construction;
- les entreprises d'aménagement paysager;
- les entreprises dont la convention collective (le syndicat) fixe des heures de travail différentes;
- les entreprises ayant reçu un permis d'étalement de la Direction des normes d'emploi;
- les employés qui ont un accord portant sur l'établissement d'un horaire variable personnalisé avec leur employeur;
- les fonctionnaires électoraux, les recenseurs et toute autre personne nommée temporairement en vertu de la *Loi électorale*.

#### Qui détermine les horaires de travail?

C'est l'employeur qui détermine les horaires de travail. Il établit ou approuve les horaires en fonction des besoins de son entreprise et peut modifier ces horaires en tout temps. Il arrive parfois que l'employeur fasse participer les employés à l'établissement des horaires, mais il n'est pas tenu de le faire.

## **L'employeur peut-il modifier les horaires de travail des employés?**

Oui. L'employeur établit les horaires en fonction des besoins de son entreprise et peut modifier ces horaires en tout temps. Il peut ainsi décider de fermer un jour donné ou de réduire ou d'augmenter le nombre de ses heures d'ouverture chaque semaine.

L'employeur peut également modifier les horaires des employés après le début d'un quart de travail. Si les employés sont appelés à travailler trois heures ou plus et que l'employeur met fin au quart de travail plus tôt que prévu, il doit leur verser un salaire pour trois heures ou pour les heures travaillées, le nombre d'heures le plus élevé étant retenu. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements *[Salaire de l'employé qui se présente au travail](#)*.

## **Les employés peuvent-ils modifier les horaires de travail?**

Bien que ce soit l'employeur qui détermine l'horaire de travail, certains permettent à leurs employés d'échanger des quarts de travail avec des collègues ou de modifier l'horaire.

## **L'employeur doit-il payer la rémunération des heures supplémentaires travaillées lorsque les employés modifient l'horaire de travail?**

Si les employés font des heures supplémentaires, ils doivent recevoir la rémunération des heures supplémentaires. L'employeur qui permet à ses employés de modifier l'horaire ou d'échanger des quarts de travail ne peut refuser de payer la rémunération des heures supplémentaires effectuées à la suite de tels changements. L'employeur doit connaître les heures de travail hebdomadaires et journalières de ses employés.

## **Combien de temps les employés ont-ils le droit de travailler sans prendre de pause?**

Les employés ont droit à une pause non rémunérée de 30 minutes après cinq heures consécutives de travail. De nombreux employeurs permettent à leurs employés de prendre d'autres pauses (café, cigarette, repas). Il s'agit là d'un avantage accordé par l'employeur et non pas d'une obligation.

## **Qu'est-ce qu'une pause?**

Durant une pause, les employés sont dégagés de toute responsabilité et sont libres de leur temps. Les employés doivent pouvoir quitter leur lieu de travail pendant leurs pauses.

## **Est-ce que les employés sont payés pendant leurs pauses?**

Les employeurs ne sont pas tenus de payer les pauses de leurs employés, mais ils peuvent choisir de le faire.

## **Les employeurs peuvent-ils être exemptés de l'obligation d'accorder une pause?**

Les employeurs doivent présenter une demande à la Direction des normes d'emploi pour toute modification à l'obligation d'accorder une pause. La Direction examinera les besoins de l'entreprise et comment les changements proposés pourraient affecter les employés dans ce lieu de travail. Les lieux de travail syndiqués peuvent avoir des dispositions différentes quant aux pauses. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements [Ordre de période de pause](#).

## **Est-ce que les pauses sont comprises dans le calcul des heures supplémentaires?**

Les pauses ne sont pas comprises dans le calcul des heures supplémentaires. Par exemple, un employé qui travaille de 9 h à 17 h 30 avec une pause-repas de 30 minutes travaille 8 heures par jour. La tenue de relevés à jour permet d'établir quand les employés travaillent et quand ils sont en pause.

## **À quelle période de repos un employé a-t-il droit chaque semaine?**

La plupart des employés ont droit à au moins 24 heures consécutives de repos par semaine. Les domestiques et les préposés aux soins en résidence ont droit chaque semaine à une période de repos d'au moins 36 heures consécutives pendant lesquelles ils ne sont pas tenus d'accomplir quelque tâche que ce soit. Pour plus d'information, consultez les feuilles de renseignements [Domestiques](#) et [Préposés aux soins en résidence](#).

## **Les employés ont-ils droit au même jour de repos chaque semaine?**

Non, le jour de repos est déterminé par l'employeur et il n'est pas nécessaire que ce jour soit le même chaque semaine. Dans la pratique, cela signifie qu'un employé pourrait travailler un maximum de 12 jours de suite au cours d'une période de deux semaines si les jours de repos sont au début de la première semaine et à la fin de la seconde.

## **Les employés sont-ils payés pour le jour de repos?**

Non. Les employeurs ne sont pas tenus de verser de salaire pour le jour de repos hebdomadaire.

## **Qui n'est pas tenu d'avoir un jour de repos hebdomadaire?**

Les membres du personnel de sécurité, les préposés aux soins et les opérateurs de chaudière ou de compresseur qui demeurent sur les lieux de leur travail ne sont pas tenus d'avoir un jour de repos hebdomadaire. Les employés qui travaillent lorsqu'une situation d'urgence est déclarée ou qui exercent surtout des fonctions de direction sont aussi exclus.

## **Les employeurs peuvent-ils demander à être exemptés de l'obligation de donner un jour de repos hebdomadaire?**

Les employeurs doivent demander à la Direction des normes d'emploi de leur accorder une exemption pour leur lieu de travail relativement au jour de repos hebdomadaire. Les employeurs doivent démontrer qu'un jour de repos :

- leur cause un préjudice injustifié;
- ne constitue qu'un avantage marginal pour les employés ou ne présente aucun avantage pour ceux-ci, compte tenu de l'éloignement de l'entreprise;
- constitue une limitation injustifiée à l'exploitation de l'entreprise, dans le cas d'une entreprise qui ne fonctionne que pendant une partie de l'année;
- entraîne des pertes importantes pour l'entreprise, compte tenu des circonstances entourant son exploitation.

Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements *Ordre de repos hebdomadaire*.

## **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 mars 4, 2021

Ferner

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA