

## Droits des travailleurs

### Quels sont mes droits en tant qu'employé?

Vous avez le droit de travailler dans un environnement sûr et exempt de discrimination ou de harcèlement. Si vous pensez être victime de discrimination ou de harcèlement sur votre lieu de travail, vous avez le droit de déposer une plainte auprès de la [Commission des droits de la personne du Manitoba](#). Si vous êtes employé par le gouvernement fédéral ou travaillez dans un secteur réglementé par ce dernier, vous pouvez déposer une plainte auprès de la [Commission canadienne des droits de la personne](#).

### Existe-t-il des normes minimales concernant le salaire, les heures supplémentaires, les vacances, les pauses, etc. ?

Oui. Le **Code des normes d'emploi** fixe des minimums applicables à la plupart des travailleurs du Manitoba :

- **Salaire minimum** : 15,80 \$/heure (depuis le 1er octobre 2024)
- **Heures supplémentaires** : Si vous travaillez plus de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine, vous avez droit à une rémunération de 1,5 fois votre salaire habituel pour les heures supplémentaires. Vous n'aurez peut-être pas droit à des heures supplémentaires si vous avez travaillé ces heures sans que votre employeur ne vous le demande.

Il existe certaines exceptions, notamment pour les employés exerçant principalement des fonctions de gestion.

### Vacances:

- **Deux semaines minimum par année** pendant les quatre premières années d'emploi.
- **Trois semaines minimum** après la cinquième année consécutive d'emploi.

Votre employeur peut vous verser votre paie de vacances lors de votre congé ou l'inclure sur vos chèques tout au long de l'année.

### Pauses:

- Une pause non payée de 30 minutes après chaque période de 5 heures de travail.
- Au moins un jour de congé (24 heures) par semaine.

Les employeurs peuvent offrir plus que ces minimums, mais pas moins, même si vous signez un contrat indiquant le contraire. Les minimums sont les mêmes pour les employés à temps plein et à temps partiel.

Le **Code des normes d'emploi** ne s'applique pas si vous travaillez comme **travailleur**

**indépendant** ou dans une **industrie réglementée par le gouvernement fédéral**. Certaines industries bénéficient également d'exceptions à certaines normes minimales. Pour plus d'informations, consultez le site Web des normes d'emploi ou appelez au **204-945-3352** (sans frais : **1-800-821-4307**).

## Que faire en cas de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail ?

La loi oblige les entreprises à disposer d'une **politique de traitement des plaintes de harcèlement**. Cette politique doit décrire la procédure à suivre pour déposer une plainte auprès de votre employeur. Si vous choisissez de porter plainte, consultez cette politique pour connaître la procédure à suivre.

Vous avez également le droit de déposer une plainte auprès de la **Commission des droits de la personne du Manitoba** sans passer par la politique interne de votre entreprise.

**Délai** : Les plaintes doivent être faites **dans l'année suivant l'incident**, ou si le harcèlement est continu, **dans l'année suivant le dernier incident**.

## Coordonnées de la Commission des droits de la personne du Manitoba :

- Téléphone : **(204) 945-3007**
- Sans frais : **1-888-884-8681**
- Courriel : [hrc@gov.mb.ca](mailto:hrc@gov.mb.ca)

Si vous travaillez dans une industrie réglementée par le gouvernement fédéral, adressez votre plainte à la **Commission canadienne des droits de la personne** :

- Sans frais : **1-888-214-1090**
- [Site Web](#)

Si vous êtes **membre d'un syndicat**, votre **convention collective** peut décrire la procédure à suivre pour les plaintes. Toutefois, si vous estimez que vos droits fondamentaux ont été violés, vous conservez le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba (ou de la Commission canadienne des droits de la personne, pour les industries fédérales).

Si vous pensez être harcelé au travail et que vous souhaitez obtenir plus d'informations sur vos options, vous pouvez appeler le Law Phone-In & Lawyer Referral Program au 204-943-2382 (sans frais 1-800-262-8800 ou par courriel à [community@communitylegal.mb.ca](mailto:community@communitylegal.mb.ca).)

## Que faire si mon employeur ne fait rien après que je lui ai signalé un cas de harcèlement ?

En vertu du Code des droits de la personne du Manitoba, le fait pour un employeur de ne pas prendre de mesures raisonnables pour mettre fin au harcèlement après qu'il a été signalé est en soi une forme de harcèlement. Vous pouvez signaler un tel harcèlement à la Commission des droits de la personne du Manitoba (ou à la Commission canadienne des droits de la personne, pour les industries sous réglementation fédérale).

## Je me suis blessé au travail. Ai-je droit à une indemnisation ?

Peut-être. Si vous êtes couvert par l'indemnisation des travailleurs, pour recevoir une indemnisation, vous devrez déposer une réclamation auprès de la Commission des accidents du travail du Manitoba (CAT). Pour faire une réclamation, suivez les étapes suivantes :

1. Signalez la blessure à votre superviseur ou à votre gestionnaire dès que possible, dans les 30 jours. Remplissez un [Avis de lésion à l'employeur](#). Conservez-en une copie pour vous et laissez-en une à votre employeur. Votre employeur doit signaler la blessure à la CAT dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de l'avis. Votre superviseur ne peut pas vous empêcher ou vous dissuader de faire une réclamation.
2. Obtenez un traitement médical pour votre blessure. Informez votre fournisseur de soins de santé que vous vous êtes blessé au travail. Il remplira des documents qui aideront la CAT à traiter votre réclamation.
3. Signalez votre blessure à la CAT en appelant le 204-954-4321 (sans frais 1-855-954-4321), ou en remplissant le formulaire de signalement en ligne ici, ou par télécopieur ou courrier le formulaire de Rapport d'incident du travailleur dûment rempli et signé. Télécopieur : 204-954-4999 ; Adresse : 333, Broadway, Winnipeg, R3C 4W3.

La CAT évaluera ensuite votre réclamation et décidera si vous êtes admissible ou non à une indemnisation. Si votre réclamation est approuvée, vous pourriez être admissible à une indemnisation pour des éléments tels que la perte de salaire, les médicaments et les frais de traitement.

## Ma demande d'indemnisation a été rejetée. Puis-je interjeter appel de la décision ?

Oui. Si vous croyez que votre réclamation a été rejetée à tort, discutez-en avec votre gestionnaire de cas pour voir si vous pouvez trouver une solution. Si vous ne le pouvez pas, vous pouvez remplir un formulaire de [Demande de révision](#) et l'envoyer à :

**Bureau de révision**  
**333, Broadway**  
**Winnipeg, MB R3C 2X4**

Si vous n'êtes pas satisfait de la décision du Bureau de révision, vous pouvez faire appel à la Commission d'appel. Pour plus d'informations, appelez le coordonnateur de la planification au (204) 925-6114 (appelez à frais virés si vous êtes à l'extérieur de Winnipeg). [Site Web](#)

## Comment puis-je faire une réclamation pour salaire impayé ou indemnité de vacances ?

Tout d'abord, vous devriez discuter du problème avec votre employeur, car il se peut qu'il ait commis une erreur sans s'en rendre compte. Si vous ne parvenez pas à résoudre le problème, vous pouvez déposer une réclamation auprès des Normes d'emploi.

Notez que vous devez faire une réclamation dans les six mois suivant votre dernier jour de travail, ou dans les six mois suivant la date à laquelle les salaires devaient être payés.

## Où puis-je trouver des informations sur les affaires judiciaires et faire des recherches pour mon affaire ?

[CanLII](#) (ou l'Institut canadien d'information juridique) est un organisme sans but lucratif géré par la Fédération des ordres de juristes du Canada. CanLII possède une base de données gratuite d'informations juridiques, y compris des affaires de chaque province et territoire du Canada. Vous pouvez rechercher les décisions de justice de divers niveaux de tribunaux, de tribunaux administratifs et d'organismes de réglementation. Des lois et des règlements sont également disponibles sur le site Web, ainsi que des commentaires juridiques.

La section du Manitoba de CanLII contient des affaires judiciaires de la Cour d'appel du Manitoba, de la Cour du Banc du Roi et de la Cour provinciale. Des décisions sont disponibles auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba, de la Commission du travail du Manitoba, de la Commission des valeurs mobilières du Manitoba, du Conseil d'appel de la santé du Manitoba, des sentences arbitrales de

travail, du Collège des médecins et chirurgiens du Comité de discipline du Manitoba et du Comité de discipline du Barreau du Manitoba.

La bibliothèque de droit E.K. Williams à Robson Hall possède une collection de ressources juridiques accessibles au public. Elle est située au 224, chemin Dysart à l'Université du Manitoba et peut être jointe au 204-474-9995.

Vous pouvez consulter notre vidéo : [Introduction à la recherche juridique](#)

## Fin d'emploi

Votre employeur peut vous congédier pour un motif valable, ce qui signifie que vous avez rompu votre contrat de travail ou commis une forme de faute (comme un vol ou une négligence de vos fonctions). Cependant, votre employeur peut également vous congédier sans motif, à condition de vous donner le préavis approprié.

## Qu'est-ce qu'un congédiement injustifié ?

Un congédiement injustifié n'est pas la même chose que de simplement sentir que vous n'auriez pas dû être renvoyé. Le congédiement n'est injustifié que si votre employeur n'avait pas de motif valable pour vous congédier et ne vous a pas fourni le préavis approprié ou le paiement [en lieu](#) de préavis.

Si vous croyez avoir été congédié injustement, vous pourriez être en mesure de déposer une réclamation. Communiquez avec les Normes d'emploi pour obtenir plus d'informations au (204) 945-3352 (sans frais 1-800-821-4307).

Vous pouvez également parler à un avocat spécialisé en droit du travail pour savoir si vous auriez droit à plus que le montant minimal de salaire ou de préavis en vertu du Code des normes d'emploi et si vous pouvez tenter une action pour congédiement injustifié.

## Qu'est-ce qu'un congédiement déguisé ?

Un congédiement déguisé se produit lorsqu'un employeur ne congédie pas directement un employé, mais rend plutôt l'environnement de travail tellement toxique ou intenable que l'employé démissionne. Par exemple, cela pourrait inclure de rétrograder l'employé à un poste inférieur, de diminuer le salaire de l'employé, de relocaliser l'employé ou de critiquer injustement le rendement de l'employé.

Pour qu'il y ait congédiement déguisé, la conduite de l'employeur doit constituer une violation fondamentale du contrat de travail et dépend des circonstances. Par exemple, si un employeur réduit les heures d'un employé parce qu'il veut qu'il quitte son emploi,

cela pourrait être un congédiement déguisé, mais si un employeur réduit les heures d'un employé parce qu'il n'y a pas assez de travail pour lui, cela pourrait ne pas être un congédiement déguisé.

Pour voir si vous avez une réclamation pour congédiement déguisé, communiquez avec un avocat spécialisé en droit du travail.

## Mon employeur doit-il me donner un préavis avant de me congédier ?

La plupart du temps, oui. Le montant du préavis dépend de la durée de votre emploi chez votre employeur. En vertu du Code des normes d'emploi du Manitoba, les périodes de préavis sont les suivantes :

**o Moins de 30 jours** : aucun préavis requis

**o 30 jours ou plus, mais moins d'un an** : un préavis d'une semaine o Un

**an ou plus, mais moins de trois ans** : un préavis de deux semaines o

**Trois ans ou plus, mais moins de cinq ans** : un préavis de quatre

**semaines o Cinq ans ou plus, mais moins de 10 ans** : un préavis de six

**semaines o Dix ans ou plus** : un préavis de huit semaines

Votre employeur a la possibilité de vous permettre de travailler pendant toute votre période de préavis, ou de vous laisser cesser de travailler à un moment antérieur et de vous payer la différence de temps que vous auriez travaillé. Par exemple, si vous avez travaillé à votre emploi pendant plus de dix ans, votre employeur pourrait choisir de vous congédier immédiatement et de vous payer l'équivalent de huit semaines de salaire, ou de vous faire travailler pendant quatre semaines et de vous payer votre salaire pour les quatre semaines restantes. C'est ce qu'on appelle le « paiement en lieu de préavis ».

Un préavis n'est pas requis dans certaines circonstances, par exemple si vous travaillez dans l'industrie de la construction ou si vous êtes congédié pour un motif valable. Si votre employeur vous congédie de manière inappropriée, vous pourriez être en mesure de vous adresser au tribunal (la Cour du Banc du Roi du Manitoba) pour poursuivre l'employeur pour congédiement injustifié. Vous devrez trouver votre propre avocat ou vous représenter vous-même. Si le tribunal décide que vous avez été congédié injustement, il ne peut pas ordonner à votre employeur de vous réintégrer, mais il peut ordonner à votre employeur de vous verser des dommages-intérêts (de

l'argent). Le montant des dommages-intérêts dépendra de plusieurs facteurs. Le facteur le plus important est généralement la durée de votre emploi. Vous pouvez également parler à un avocat spécialisé en droit du travail pour savoir si vous auriez droit à plus que le montant minimal de salaire ou de préavis en vertu du Code des normes d'emploi et si vous pouvez tenter une action pour congédiement injustifié.

## Qu'est-ce qu'une indemnité de départ ?

L'indemnité de départ fait référence à une somme d'argent qui doit être versée à certains employés s'ils sont licenciés sans motif valable. La loi du Manitoba n'exige pas spécifiquement le versement d'une indemnité de départ aux employés. Toutefois, si vous travaillez dans une industrie sous réglementation fédérale, vous pourriez avoir droit à une indemnité de départ si vous avez travaillé à votre emploi pendant un an ou plus. Votre contrat de travail ou votre convention collective peut également vous donner droit à une indemnité de départ.

Les gens utilisent parfois les termes « indemnité de départ » et « paiement en lieu de préavis » de manière interchangeable. Au Manitoba, vous devez recevoir un préavis ou un paiement en lieu de préavis, mais vous n'avez pas nécessairement droit à une indemnité de départ.

## Dois-je donner un préavis à mon employeur si je démissionne ?

La plupart du temps, oui. Si vous avez été employé dans votre lieu de travail pendant un an ou plus, vous devez donner un préavis d'au moins deux semaines. Si vous avez été employé entre 30 jours et un an, vous n'avez besoin de donner qu'un préavis d'une semaine. Si vous avez travaillé pendant moins de 30 jours, vous n'avez pas besoin de donner de préavis.

Si vous avez un contrat de travail ou une convention collective, vous devriez vérifier s'il exige que vous donniez un préavis de plus de deux semaines à votre employeur.

Dans certaines circonstances, vous n'avez pas besoin de donner de préavis à votre employeur, par exemple si votre employeur a agi de manière inappropriée ou violente envers vous. Pour plus d'informations, consultez le site [Web des Normes d'emploi](#).

## À quelle vitesse mon employeur doit-il produire le Relevé d'emploi (RE) ?

La règle de base est que votre employeur doit produire votre Relevé d'emploi dans les cinq jours civils suivant une interruption de revenus (comme un licenciement, une démission ou une mise à pied). Cependant, il existe quelques exceptions. Pour plus

d'informations, consultez le [site Web](#).

## **Les futurs employés peuvent-ils consulter mon RE ?**

Pas sans votre consentement. Votre RE est uniquement utilisé par Service Canada pour déterminer si vous êtes admissible à l'assurance-emploi (AE) et, le cas échéant, pour aider à déterminer le montant que vous devriez recevoir.