Paying Wages and Keeping Records

Employers and employees need to keep accurate records of the hours worked and the amount paid for those hours. Employers must pay employees for all hours they work and explain how the pay was calculated. Employment Standards requires employers to keep pay records for three years.

Who must keep records?

Employers must keep records of their employees, the hours they work, and the wages paid. It is strongly suggested employees also keep records of the hours they work and what they have been paid.

What records are employers required to maintain?

Employers must keep records for all employees that show:

- Name, address, date of birth, and occupation
- The date the employment started
- The regular wage and overtime wage at the start of employment and whenever the wage rate changes
- The regular and overtime hours of work, recorded separately and daily
- Date wages are paid and the amount paid on each date
- Deductions from wages, and the reason for each deduction
- If applicable, overtime that is banked with the written agreement of the employee and employer and the dates the employee takes the banked time off with pay
- The dates on which general holidays are taken
- The employee's hours of work on a general holiday and the wages paid
- Start and end dates of annual vacations, the period of employment in which the vacation is earned, and the date and amount of vacation wages paid
- The amount of any outstanding vacation wages when the employment ends and the date this is paid to the employee
- Copies of documents on maternity leave, parental leave, compassionate care leave or other leaves, including dates and number of days taken as leave
- Dates of termination of the employment
- Copies of work schedules

If an employee is paid a monthly or annual salary, it can be divided into an hourly wage for record keeping purposes. Regular hours of work are not required to be recorded if they do not vary on a daily basis, but any overtime or other changes should be recorded.

How often must employers update records?

Employers must ensure their records are accurate and current. Some items, such as hours of work, need daily updates. Others, such as employee addresses, should be updated when there are changes.

How long must employers keep records?

Employers must keep records for at least three years after records are made. Records showing addresses, dates of birth, and wage changes are kept for three years after the termination of employment. It is important to note that other agencies, such as the Canada Revenue Agency, may require employers to keep different types of records, for different lengths of time.

When must employees be paid?

Employees must be paid at least twice a month, within 10 working days of the end of a pay period. If the employment is terminated, employees must be paid within 10 working days from the date of termination.

How long can a pay period be?

A pay period cannot be longer than 16 days because employees must be paid at least twice a month.

Can employees have monthly or annual salaries?

Employees who are on a monthly or annual salary must have the salary divided to ensure they are being paid at least twice a month.

Can employers pay their employees different wages?

Employers must pay at least minimum wage, but they are free to offer raises and negotiate different wages for employees. Employers cannot, however, discriminate between male and female employees; paying men on a different wage scale from women for work that is the same, or substantially the same, would not be in compliance with *The Employment Standards Code.*

Do employers need to provide pay statements when they pay wages?

Employers must give employees written pay statements when they are paid, unless the wage payments will be the same over a period of time and the employer provides a statement showing wages to be paid, wage rate, deductions, and net amount on each of the dates.Pay statements are sometimes referred to as pay stubs.

Can employers provide an electronic pay statement?

Yes. *The Employment Standards Code* requires the employer to provide a written statement, which may include an electronic pay statement.

What must a pay statement show?

Pay statements must show:

- The regular wage and the number of regular hours worked in the pay period
- The overtime wage and any overtime hours worked in the pay period
- All deductions from wages, with a date and reason for each deduction
- The total amount of wages paid to the employee

For more information contact Employment Standards:

Phone: 204-945-3352 or toll free in Canada 1-800-821-4307

Fax: 204-948-3046

Website: www.manitoba.ca/labour/standards

This is a general overview and the information used is subject to change. For detailed information, please refer to current legislation including The Employment Standards Code, The Construction Industry Wages Act , The Worker Recruitment and Protection Act, or contact Employment Standards.

Available in alternate formats
upon request.

Date Published: July 8, 2020
Close Window

EVERYONE'S RESPONSIBILITY

SAFE WORK MANITOBA™

For workplace safety and health information, visit:

safeworkmanitoba.com

1-855-957-SAFE (7233)
204-957-SAFE (7233)

SW3002E

M A N I T O B A

THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE

C.C.S.M. c. E110

CODE DES NORMES D'EMPLOI

c. E110 de la *C.P.L.M.*

As of 19 June 2025, this is the most current version available. It is current for the period set out in the footer below.

Le texte figurant ci-dessous constitue la codification la plus récente en date du 19 juin 2025. Son contenu était à jour pendant la période indiquée en bas de page.

LEGISLATIVE HISTORY

The Employment Standards Code, C.C.S.M. c. E110

Enacted by	Proclamation status (for provisions in force by proclamation)
SM 1998, c. 29	whole Act: in force on 1 May 1999 (Man. Gaz.: 27 Mar 1999)
Amended by	
SM 2000, c. 35, s. 37	
SM 2000, c. 49	
SM 2001, c. 43, s. 41	
SM 2002, c. 47, s. 30	
SM 2003, c. 7	
SM 2005, c. 40, s. 127	
SM 2006, c. 26	in force on 30 Apr 2007 (Man. Gaz.: 17 Feb 2007)
SM 2007, c. 2	
SM 2007, c. 18, s. 1	
SM 2008, c. 42, s. 32	
SM 2010, c. 38	
SM 2010, c. 51	
SM 2011, c. 13	
SM 2012, c. 37, s. 5	in force on 1 Aug 2012 (Man. Gaz.: 21 Jul 2012)
SM 2012, c. 40, s. 56	
SM 2012, c. 45	
SM 2013, c. 32	
SM 2014, c. 16, Part 2	
SM 2016, c. 2	s. 2 to 4, 5(1)(b) and 6; s. 7 insofar as it enacts s. 59.11; and s. 8 to 12: in force on 1 Jun 2016 (proclamation published: 21 Mar 2016)
SM 2017, c. 27	
SM 2018, c. 15	s. 2, 3 and 8 to 14: in force on 26 Nov 2018 (proclamation published: 23 Nov 2018)
SM 2019, c. 11, s. 9	
SM 2019, c. 26	
SM 2020, c. 7	s. 5: not proclaimed, but repealed by SM 2020, c. 18, s. 7
SM 2020, c. 18	
SM 2020, c. 22, s. 1	in force on 12 Dec 2020 (proclamation published: 11 Dec 2020)
SM 2020, c. 27	
SM 2021, c. 5, s. 8	
SM 2021, c. 10	s. 5: not yet proclaimed
SM 2021, c. 11, s. 84	in force on 26 Feb 2022 (proclamation published: 18 Feb 2022)
SM 2022, c. 19, s. 1	
SM 2022, c. 24, s. 11	
SM 2022, c. 31	
SM 2022, c. 51	
SM 2023, c. 10, s. 16	
SM 2023, c. 41	
SM 2023, c. 50, s. 1	
SM 2024, c. 32	

HISTORIQUE

Code des normes d'emploi, c. E110 de la C.P.L.M.

Édictée par	État des dispositions qui entrent en vigueur par proclamation
L.M. 1998, c. 29	l'ensemble de la Loi : en vigueur le 1er mai 1999 (Gaz. du Man. : 27 mars 1999)
Modifiée par	
L.M. 2000, c. 35, art. 37	
L.M. 2000, c. 49	
L.M. 2001, c. 43, art. 41	
L.M. 2002, c. 47, art. 30	
L.M. 2003, c. 7	
L.M. 2005, c. 40, art. 127	
L.M. 2006, c. 26	en vigueur le 30 avr. 2007 (Gaz. du Man. : 17 févr. 2007)
L.M. 2007, c. 2	
L.M. 2007, c. 18, art. 1	
L.M. 2008, c. 42, art. 32	
L.M. 2010, c. 38	
L.M. 2010, c. 51	
L.M. 2011, c. 13	
L.M. 2012, c. 37, art. 5	en vigueur le 1er août 2012 (Gaz. du Man. : 21 juill. 2012)
L.M. 2012, c. 40, art. 56	
L.M. 2012, c. 45	
L.M. 2013, c. 32	
L.M. 2014, c. 16, partie 2	
L.M. 2016, c. 2	art. 2 à 4, alinéa 5(1)b) et art. 6; art. 7 dans la mesure où il édicte l'art. 59.11; et art. 8 à 12 : en vigueur le 1er juin 2016 (proclamation publiée : 21 mars 2016)
L.M. 2017, c. 27	
L.M. 2018, c. 15	art. 2, 3 et 8 à 14 : en vigueur le 26 nov. 2018 (proclamation publiée : 23 nov. 2018)
L.M. 2019, c. 11, art. 9	
L.M. 2019, c. 26	
L.M. 2020, c. 7	art. 5 : non proclamé, mais abrogé par L.M. 2020, c. 18, art. 7
L.M. 2020, c. 18	
L.M. 2020, c. 22, art. 1	en vigueur le 12 déc. 2020 (proclamation publiée : 11 déc. 2020)
L.M. 2020, c. 27	
L.M. 2021, c. 5, art. 8	
L.M. 2021, c. 10	art.5 : non proclamé
L.M. 2021, c. 11, art. 84	en vigueur le 26 févr. 2022 (proclamation publiée : 18 févr. 2022)
L.M. 2022, c. 19, art. 1	
L.M. 2022, c. 24, art. 11	
L.M. 2022, c. 31	
L.M. 2022, c. 51	
L.M. 2023, c. 10, art. 16	
L.M. 2023, c. 41	
L.M. 2023, c. 50, art. 1	
L.M. 2024, c. 32	

CHAPTER E110

THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE

SUMMARY OF PARTS

Part	Subject	Sections
1	DEFINITIONS, APPLICATION AND OPERATION OF THIS CODE	1-5.1
2	MINIMUM STANDARDS	6-84.3
	Repealed	85
3	PAYMENT OF WAGES	86-114
4	ADMINISTRATION	115-132
5	GENERAL	133-138
6	OFFENCES AND PENALTIES	138.1-143
7	REGULATIONS	144
8	TRANSITIONAL, CONSEQUENTIAL, REPEAL, C.C.S.M. REFERENCE, AND COMING INTO FORCE	145-165

CHAPITRE E110

CODE DES NORMES D'EMPLOI

RÉSUMÉ DES PARTIES

Partie	Titre	Articles
1	DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT CODE	1-5.1
2	NORMES MINIMALES	6-84.3
	Abrogé	85
3	PAIEMENT DES SALAIRES	86-114
4	APPLICATION	115-132
5	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	133-138
6	INFRACTIONS ET PEINES	138.1-143
7	RÈGLEMENTS	144
8	DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIONS CORRÉLATIVES, ABROGATION, *CODIFICATION PERMANENTE* ET ENTRÉE EN VIGUEUR	145-165

Accessed: 19 June 2025 at 4:12 pm CDT
Current from 7 Nov. 2024 to 17 June 2025

Date de consultation : le 19 juin 2025 à 16 h 12
À jour du 7 nov. 2024 au 17 juin 2025

CHAPTER E110

THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE

TABLE OF CONTENTS

Section

PART 1 DEFINITIONS, APPLICATION AND OPERATION OF THIS CODE

1 Definitions
2 Application of this Code
3 Effect on agreement, remedy, other Act
4 Effect of minimum standards
5 Continuity of employment
5.1 Relationship between agency and individual

PART 2 MINIMUM STANDARDS

DIVISION 1
MINIMUM WAGE

6 Payment of minimum wage
7 Determination of minimum wage
7.1 Minimum wage — additional amount
8 Cabinet order for no increase

DIVISION 2
STANDARD HOURS OF WORK

9 Application to construction industry
10 Standard hours of work
11 Repealed
11.1 Averaging by agreement without director's approval
12 Averaging that requires director's approval
13 Director may authorize increased standard hours
14 Terms and conditions of permit
14.1 Individual flextime arrangements
15 Repealed

DIVISION 3
OVERTIME

16 Repealed
17 Overtime to be paid at overtime wage rate

CHAPITRE E110

CODE DES NORMES D'EMPLOI

TABLE DES MATIÈRES

Article

PARTIE 1 DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT CODE

1 Définitions
2 Application du présent code
3 Recours civil
4 Normes inférieures
5 Entreprises remplaçantes
5.1 Relation d'emploi entre l'agence et l'employé

PARTIE 2 NORMES MINIMALES

SECTION 1
SALAIRE MINIMUM

6 Paiement du salaire minimum
7 Détermination du salaire minimum
7.1 Salaire minimum — somme additionnelle
8 Décret en cas d'absence de rajustement

SECTION 2
DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

9 Application à l'industrie de la construction
10 Durée normale du travail
11 Abrogé
11.1 Accord sur la durée normale du travail conclu sans l'approbation du directeur
12 Établissement de la durée normale du travail avec l'approbation du directeur
13 Autorisation du directeur
14 Conditions du permis
14.1 Horaire variable personnalisé
15 Abrogé

SECTION 3
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16 Abrogé
17 Paiement au taux de rémunération des heures supplémentaires

18 Time off in lieu of overtime pay
19 No implied right to require overtime
20 Repealed

DIVISION 4
GENERAL HOLIDAYS

21 Definitions
22 Eligibility for holiday pay
23 Amount of holiday pay
24 Determining overtime for pay period that includes day off
25 Employee works on general holiday
26 Holiday pay for day off
27 Employment terminated before day off
28 Substitution of other day for general holiday
29 Former employee's entitlement
30 Construction employees
31-33 Repealed

DIVISION 5
ANNUAL VACATIONS
AND VACATION ALLOWANCES

34 Employee entitlement to annual vacation
35 When annual vacation to be given
36 Setting dates for annual vacation
37 Period of vacation
38 Vacation during annual shut-down
39 Amount of vacation allowance
40 Payments do not affect vacation entitlement
41 Effect of previous year or vacation taken in advance
42 Use of common anniversary date
43 Effect of notice of termination
44 Payment of vacation allowance on termination

DIVISION 6
WEEKLY DAY OF REST

45 Employer to provide day of rest
46 Employer may apply for exemption
47 Application for exemption
48 Employee entitled to day off without pay
49 Director may set conditions and vary order

18 Congé au lieu de la rénumération des heures supplémentaires
19 Absence de droit implicite d'exiger des heures supplémentaires
20 Abrogé

SECTION 4
JOURS FÉRIÉS

21 Définitions
22 Admissibilité à l'indemnité de jour férié
23 Montant de l'indemnité de jour férié
24 Détermination des heures supplémentaires
25 Droit de l'employé qui travaille un jour férié
26 Indemnité de jour férié à l'égard d'un jour de congé
27 Cessation d'emploi avant la prise du jour de congé
28 Substitution
29 Droit de l'ex-employé
30 Employés de la construction
31-33 Abrogés

SECTION 5
CONGÉS ANNUELS ET INDEMNITÉS
DE CONGÉS ANNUELS

34 Droit au congé annuel
35 Moment du congé annuel
36 Détermination des dates du congé annuel
37 Durée minimale du congé annuel
38 Possibilité de congés obligatoires lors d'une fermeture annuelle
39 Montant de l'indemnité de congé annuel
40 Versement de certaines sommes
41 Années multiples et congé pris à l'avance
42 Utilisation d'une date commune
43 Conséquence de l'avis de cessation d'emploi
44 Versement de l'indemnité de congé annuel lors de la cessation d'emploi

SECTION 6
REPOS HEBDOMADAIRE

45 Jour de repos hebdomadaire
46 Demande d'exemption d'une entreprise
47 Demande conjointe de l'employeur et de l'agent négociateur
48 Droit à un congé non payé
49 Ordre — conditions, modification ou annulation

DIVISION 7
WORK BREAKS

50 Employer to provide break

DIVISION 8
WAGES FOR REPORTING FOR WORK

51 Wage for reporting for work

DIVISION 9
LEAVES OF ABSENCE

MATERNITY LEAVE

52 Definitions
53 Eligibility for maternity leave
54 Length of maternity leave
55 Maternity leave if notice given after stopping work
56 Maternity leave if notice not given
57 End of maternity leave if notice not given
57.1 End of maternity leave

PARENTAL LEAVE

58 Employee entitled to parental leave
59 Maternity and parental leaves must be continuous
59.1 End of parental leave

OTHER UNPAID LEAVES

59.2 Compassionate care leave
59.3 Family leave
59.4 Bereavement leave
59.5 Leave for reservist
59.6 Leave for organ donation
59.7 Leave for citizenship ceremony
59.8 Leave related to critical illness
59.9 Leave related to child's death or disappearance
59.10 Long-term leave for serious injury or illness

INTERPERSONAL VIOLENCE LEAVE

59.11 Interpersonal violence leave

SECTION 7
PAUSES

50 Obligation d'accorder une pause

SECTION 8
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ QUI SE PRÉSENTE AU TRAVAIL

51 Salaire de l'employé qui se présente au travail

SECTION 9
CONGÉS

CONGÉ DE MATERNITÉ

52 Définitions
53 Admissibilité au congé de maternité
54 Durée du congé de maternité
55 Congé de maternité lorsque la cessation du travail précède le préavis
56 Congé de maternité en l'absence d'avis
57 Durée du congé de maternité
57.1 Congé de maternité prolongé

CONGÉ PARENTAL

58 Droit au congé parental
59 Période ininterrompue de congé
59.1 Durée du congé

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

59.2 Congé de soignant
59.3 Congé pour obligations familiales
59.4 Congés de décès
59.5 Congé à l'intention des réservistes
59.6 Congé pour don d'organe
59.7 Congé — cérémonie de citoyenneté
59.8 Congés en cas de maladie grave
59.9 Congés en cas de décès ou de disparition d'enfants
59.10 Congé de longue durée en cas de blessure ou de maladie grave

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE INTERPERSONNELLE

59.11 Congé en cas de violence interpersonnelle

PUBLIC HEALTH EMERGENCY LEAVE — COVID-19

59.12 Employee entitled to public health emergency leave
59.13 COVID-19 vaccination leave

GENERAL

60 Reinstatement, prohibition of termination

DIVISION 10
TERMINATION OF EMPLOYMENT

60.1 Period of employment

SUBDIVISION 1
TERMINATION OF THE EMPLOYMENT OF AN INDIVIDUAL

61 Termination by employer — notice or wage in lieu of notice
62 Exceptions to notice requirements
62.1 Termination by employee
63-65 Repealed

SUBDIVISION 2
TERMINATION OF THE EMPLOYMENT OF A GROUP OF EMPLOYEES

66 Meaning of "affected employees"
67 Notice of intent to terminate employment of 50 or more employees
68 Individual notice required
69 Minister may exempt employees
70 Employer and agent to co-operate

JOINT PLANNING COMMITTEE

71 Minister may appoint committee
72 Minister may provide terms of reference
73 Employer to give employee time off
74 Objectives of joint planning committee
75 Employer and employees to assist committee

CONGÉ EN CAS D'URGENCE DE SANTÉ PUBLIQUE — COVID-19

59.12 Employés ayant droit à un congé en cas d'urgence de santé publique
59.13 Congé à des fins de vaccination contre la COVID-19

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

60 Interdiction de licenciement ou de mise à pied et réintégration

SECTION 10
CESSATION D'EMPLOI

60.1 Période d'emploi

SOUS-SECTION 1
CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

61 Préavis de cessation d'emploi ou salaire tenant lieu de préavis lorsque l'employeur met fin à l'emploi
62 Exceptions s'appliquant aux exigences en matière de préavis
62.1 Cas où l'employé met fin à son emploi
63-65 Abrogés

SOUS-SECTION 2
LICENCIEMENT COLLECTIF

66 Définition de « employés concernés »
67 Préavis de cessation d'emploi à l'égard d'un groupe de 50 employés ou plus
68 Assimilation au préavis de cessation d'emploi
69 Exemption ministérielle
70 Obligation de collaborer avec le ministre

COMITÉ MIXTE DE PLANIFICATION

71 Constitution par le ministre d'un comité mixte de planification
72 Mandat déterminé par le ministre
73 Obligation d'accorder un congé
74 Mission du comité mixte de planification
75 Obligation d'assistance de l'employeur et des employés

SUBDIVISION 3
WORKING CONDITIONS AFTER NOTICE, PAYMENT IN LIEU OF NOTICE, LAY-OFFS AND COMPLAINTS

76 Employer not to change conditions after notice
77 Wage in lieu of notice
77.1 Termination by employer or employee after notice
78-79 Repealed

DIVISION 11
HOME WORK

80 Records and conditions of employment

DIVISION 12
RETAIL EMPLOYEES' RIGHT TO REFUSE TO WORK ON SUNDAY

81 Retail employees may refuse to work on Sunday

DIVISION 13
EQUAL WAGES

82 Discrimination in wage scales prohibited

DIVISION 14
EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS

83 Definitions

CHILDREN UNDER 13

84 No employment of child under 13

YOUNG PERSONS UNDER 16

84.1 Work readiness certificate
84.2 Restricted hours of employment

YOUNG PERSONS UNDER 18

84.3 No working alone at night

SOUS-SECTION 3
CONDITIONS DE TRAVAIL APRÈS LA REMISE DE L'AVIS, PAIEMENTS COMPENSATEURS, MISES À PIED ET PLAINTES

76 Interdiction de modifier les conditions de travail une fois le préavis donné
77 Salaire tenant lieu de préavis
77.1 Fin de l'emploi — préavis de cessation d'emploi donné par l'employeur ou l'employé
78-79 Abrogés

SECTION 11
TÉLÉTRAVAIL

80 Documents et conditions d'emploi

SECTION 12
DROIT DES EMPLOYÉS DES COMMERCES DE DÉTAIL DE REFUSER DE TRAVAILLER LE DIMANCHE

81 Droit des employés des commerces de détail de refuser de travailler le dimanche

SECTION 13
ÉGALITÉ DES SALAIRES

82 Discrimination dans les échelles salariales

SECTION 14
EMPLOI DE JEUNES

83 Définitions

ENFANTS DE MOINS DE 13 ANS

84 Interdiction d'employer un enfant de moins de 13 ans

JEUNES DE MOINS DE 16 ANS

84.1 Certificat d'employabilité
84.2 Restrictions s'appliquant aux heures de travail

JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

84.3 Protection des jeunes qui travaillent de nuit

DIVISION 15

85 Repealed

PART 3 PAYMENT OF WAGES

DIVISION 1
TIME AND METHOD
OF PAYMENT OF WAGES

86 Wages to be paid within certain time
87 Complaint re payment of wages
88 How wages are to be paid
89 Employer to pay certain wages to director

DIVISION 2
DIRECTORS OF CORPORATIONS

90 Corporate director's liability for unpaid wages
91 Officer may order director or former director to pay

DIVISION 3
COMPLAINTS, INVESTIGATIONS
AND DETERMINATIONS

92 Filing complaint with officer
93 When complaint may be refused
94 Officer may file caveat, notice, statement
95 Dismissal of complaint by order
96 Order for payment of wages
96.1 Order to compensate or reinstate
97 Order to provide for interest

DIVISION 4
RECEIVERS

98 Receiver in position of employer re lien

DIVISION 5
DIRECTOR'S DEMAND TO THIRD PARTIES

99 Director may issue a third party demand

SECTION 15

85 Abrogé

PARTIE 3 PAIEMENT DES SALAIRES

SECTION 1
MOMENT ET CONDITIONS
DU PAIEMENT DES SALAIRES

86 Délai
87 Plainte
88 Façon dont le salaire doit être payé
89 Paiement du salaire au directeur

SECTION 2
ADMINISTRATEURS DE CORPORATIONS

90 Responsabilité des administrateurs pour les salaires impayés
91 Ordre de paiement du salaire

SECTION 3
PLAINTES, ENQUÊTES
ET DÉCISIONS

92 Dépôt d'une plainte
93 Rejet de la plainte
94 Dépôt d'une opposition, d'un avis ou d'une déclaration de financement
95 Rejet de la plainte par ordre
96 Ordre de paiement de salaire
96.1 Ordre d'indemnisation ou de réintégration
97 Paiement des intérêts

SECTION 4
SÉQUESTRES

98 Position du séquestre

SECTION 5
DEMANDE FORMELLE DU DIRECTEUR
ADRESSÉE AUX TIERS

99 Signification d'une demande formelle à un tiers

DIVISION 6
PRIORITY OF WAGES
AND ENFORCEMENT

100 Employer is deemed to hold wages in trust
101 Priority of lien and charge
102 Priority of purchase money security interests
102.1 Priority of lien for tax collected and not remitted
103 Director may file order in court
104 Director may file certificate of judgment in L.T.O.
105 Priority of caveat under Judgments Act
106 Priority of real property mortgage
107 Director may allocate recovered wages among employees

DIVISION 7
REFERRALS TO THE BOARD

108 Notice of right to request referral
109 Director may reconsider order
110 Person named may request referral
111 Deposit required
112 Receiver may request referral to board

DIVISION 8
SECURITY BONDS

113 Director may require bond

DIVISION 9
RECIPROCAL ENFORCEMENT

114 Designation of reciprocating jurisdictions

PART 4 ADMINISTRATION

DIVISION 1
DIRECTOR AND OFFICERS

115 Appointment
116 Acting director
117 Director's authority to investigate
118 Settlement or compromise by director
119 When director may pay out money
120 Powers of officer
121 Officer not compellable

SECTION 6
PRIORITÉ DES SALAIRES
ET EXÉCUTION

100 Présomption
101 Priorité du privilège et de la charge
102 Priorité des sûretés antérieures en garantie du prix d'achat
102.1 Priorité du privilège à l'égard de la taxe perçue mais non remise
103 Dépôt d'un ordre au tribunal
104 Enregistrement d'un certificat de jugement au b. t. f.
105 Priorité de l'opposition ou de l'avis sous le régime de la *Loi sur les jugements*
106 Priorité des hypothèques sur biens réels
107 Répartition du salaire recouvré entre les employés

SECTION 7
RENVOIS À LA COMMISSION

108 Avis du droit de demander le renvoi d'un ordre
109 Réexamen de l'ordre avant le renvoi
110 Demande de renvoi
111 Dépôt obligatoire
112 Demande de renvoi présentée par le séquestre

SECTION 8
CAUTIONNEMENTS

113 Cautionnements

SECTION 9
EXÉCUTION RÉCIPROQUE

114 Désignation de ressorts d'exécution réciproque

PARTIE 4 APPLICATION

SECTION 1
DIRECTEUR ET AGENTS

115 Nomination
116 Directeur intérimaire
117 Pouvoir d'enquête du directeur
118 Règlement ou compromis
119 Moment du paiement des sommes reçues
120 Pouvoirs de l'agent
121 Non-assignation

DIVISION 2
THE MANITOBA LABOUR BOARD

122 Member's powers, rules of procedure
123 Board power re application, order, inquiry
124 Procedure re applications
125 Procedure re referred orders
126-128 Repealed
129 Board to conduct inquiry

DIVISION 3
APPEAL

130 Appeal of order relating to wages
131 Board and director entitled to be heard
132 Costs

PART 5 GENERAL

DIVISION 1
PROHIBITION AGAINST
UNFAIR EMPLOYMENT PRACTICES

133 No termination or certain other actions

DIVISION 2
SINGLE EMPLOYER DECLARATION

134 Determination of single employer by order

DIVISION 3
EMPLOYMENT RECORDS

135 Employer to keep records

DIVISION 4
SERVICE OF DOCUMENTS

136 Service of documents

DIVISION 5
ADMISSIBILITY OF DOCUMENTS

137 Admissibility of certain documents

SECTION 2
COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

122 Pouvoir d'agir pour la Commission
123 Pouvoirs concernant la demande, l'ordre renvoyé et l'enquête
124 Procédure concernant les demandes
125 Procédure concernant les renvois
126-128 Abrogés
129 Enquête de la Commission

SECTION 3
APPEL

130 Appel de l'ordonnance de la Commission concernant les salaires impayés
131 Droit de la Commission et du directeur de se faire entendre
132 Dépens

PARTIE 5 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION 1
INTERDICTION DES PRATIQUES D'EMPLOI DÉLOYALES

133 Cessation d'emploi ou autres mesures discriminatoires

SECTION 2
DÉCLARATION D'EMPLOYEUR UNIQUE

134 Employeur unique

SECTION 3
RELEVÉS D'EMPLOI

135 Obligation de l'employeur de garder des relevés d'emploi

SECTION 4
SIGNIFICATION DE DOCUMENTS

136 Signification de documents

SECTION 5
ADMISSIBILITÉ DES DOCUMENTS

137 Admissibilité de certains documents en preuve

DIVISION 6
IMMUNITY

138 Immunity from action

PART 6 OFFENCES AND PENALTIES

ADMINISTRATIVE PENALTIES

138.1 Administrative penalty
138.2 Appeal to board

OFFENCES

139 Offences
140 Penalties
141 Offences by directors of corporations
142 Time limit for prosecution
143 Director and board to be served notice

PART 7 REGULATIONS

144 Regulations

PART 8 TRANSITIONAL, CONSEQUENTIAL, REPEAL, C.C.S.M. REFERENCE, AND COMING INTO FORCE

145-154 Transitional provisions
155-162 Consequential amendments
163 Repeal
164 C.C.S.M. reference
165 Coming into force

SECTION 6
IMMUNITÉ

138 Immunité

PARTIE 6 INFRACTIONS ET PEINES

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

138.1 Sanction administrative
138.2 Appel à la Commission

INFRACTIONS

139 Infractions
140 Peines
141 Administrateurs de corporations
142 Prescription
143 Signification de l'avis d'appel au directeur et à la Commission

PARTIE 7 RÈGLEMENTS

144 Règlements

PARTIE 8 DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIONS CORRÉLATIVES, ABROGATION, *CODIFICATION PERMANENTE* ET ENTRÉE EN VIGUEUR

145-154 Dispositions transitoires
155-162 Modifications corrélatives
163 Abrogation
164 *Codification permanente*
165 Entrée en vigueur

Accessed: 19 June 2025 at 4:12 pm CDT
Current from 7 Nov. 2024 to 17 June 2025

Date de consultation : le 19 juin 2025 à 16 h 12
À jour du 7 nov. 2024 au 17 juin 2025

CHAPTER E110

THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE

(Assented to June 29, 1998)

HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

PART 1

DEFINITIONS, APPLICATION AND OPERATION OF THIS CODE

Definitions

1(1) In this Code,

"annual vacation" means a vacation to which an employee is entitled under section 34; (« congé annuel »)

"bargaining agent" means a bargaining agent as defined in *The Labour Relations Act*; (« agent négociateur »)

"board" means the Manitoba Labour Board continued under *The Labour Relations Act*; (« Commission »)

CHAPITRE E110

CODE DES NORMES D'EMPLOI

(Date de sanction : 29 juin 1998)

SA MAJESTÉ, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

PARTIE 1

DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT CODE

Définitions

1(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent code.

« agence de placement temporaire » Employeur qui engage un ou plusieurs particuliers afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. ("temporary help agency")

« agent » Agent des normes d'emploi, y compris le directeur. ("officer")

« agent des normes d'emploi » Particulier employé à titre d'agent des normes d'emploi dans le ministère et désigné à titre d'inspecteur sous le régime de la *Loi sur l'administration du travail*. ("employment standards officer")

"business" includes any kind of industry, calling, trade, profession, work, occupation, operation, activity, undertaking or service carried out by any person, whether or not for profit, and includes a part of a business, but does not include a business that is exempted by regulation; (« entreprise »)

"client" means, in relation to a temporary help agency, a person who enters into an arrangement with the agency under which the agency agrees to assign or attempt to assign one or more of its temporary help employees to perform temporary work for the person; (« client »)

"collective agreement" means a collective agreement as defined in *The Labour Relations Act*; (« convention collective »)

"construction" means construction as defined in *The Construction Industry Wages Act*; (« construction »)

"court" means the Court of King's Bench; (« tribunal »)

"department" means the department of government over which the minister presides and through which this Code is administered; (« ministère »)

"director" means the individual appointed as the Director of Employment Standards under subsection 115(1); (« directeur »)

"employee" means an individual who is employed by an employer to do work, and includes a former employee but does not include a director of a corporation in relation to that corporation; (« employé »)

"employer" means a person that employs an employee in any employment or business, and includes

(a) a person that has control or direction of, or is directly or indirectly responsible for, the employment of an employee or the payment of wages to an employee,

(b) a former employer,

« agent négociateur » Agent négociateur au sens de la *Loi sur les relations du travail*. ("bargaining agent")

« année d'emploi » Période de 12 mois consécutifs. ("year of employment")

« client » Personne qui conclut avec une agence de placement temporaire une entente en vertu de laquelle l'agence accepte d'affecter ou de tenter d'affecter un ou plusieurs de ses employés à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour la personne en question. ("client")

« Commission » La Commission du travail du Manitoba maintenue sous le régime de la *Loi sur les relations du travail*. ("board")

« congé annuel » Congé auquel un employé a droit en vertu de l'article 34. ("annual vacation")

« construction » S'entend au sens de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*. ("construction")

« convention collective » Convention collective au sens de la *Loi sur les relations du travail*. ("collective agreement")

« directeur » Particulier nommé au poste de directeur des Normes d'emploi en vertu du paragraphe 115(1). ("director")

« document » Tout support d'informations, notamment un livre, un journal, un ruban, un reçu, un disque d'ordinateur ou un imprimé d'ordinateur. ("record")

« durée normale du travail » Les heures de travail fixées sous le régime de la section 2 de la partie 2. ("standard hours of work")

« emploi » L'embauchage d'un employé par un employeur en vue de l'exécution d'un travail en conformité avec un accord au titre duquel l'employé accepte d'exécuter le travail pour le compte de l'employeur en contrepartie notamment du salaire que l'employeur lui verse. ("employment")

(c) a receiver of the business of an employer, and

(d) two or more employers declared to be a single employer under section 134; (« employeur »)

"employment" means the engagement of an employee by an employer for the performance of work by the employee under an agreement in which the employee agrees to perform work for the employer for consideration that consists of or includes wages paid to the employee by the employer; (« emploi »)

"employment record" means the employment information referred to in subsection 135(1) and any other record needed to determine whether an employee is entitled to anything under this Code; (« relevé d'emploi »)

"employment standards officer" means an individual employed as an employment standards officer in the department and designated as an inspector under *The Labour Administration Act*; (« agent des normes d'emploi »)

"general holiday" means a day that is a general holiday under Division 4 of Part 2; (« jour férié »)

"hours of work" means the hours or parts of hours during which an employee performs work for an employer and includes hours during which an employee is required by the employer to be present and available to work; (« heures de travail »)

"minister" means the member of the Executive Council charged by the Lieutenant Governor in Council with the administration of this Code; (« ministre »)

"officer" means an employment standards officer, and includes the director; (« agent »)

"overtime" means an employee's hours of work in excess of the employee's standard hours of work established under

(a) *The Construction Industry Wages Act*, if that Act applies in determining the employee's standard hours of work, or

« employé » Particulier qui est employé par un employeur pour effectuer un travail. La présente définition vise les anciens employés mais ne vise pas les administrateurs d'une corporation relativement à celle-ci. ("employee")

« employé temporaire » ou **« employé »** Employé qu'une agence de placement temporaire engage afin de l'affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour un de ses clients. ("temporary help employee")

« employeur » La personne qui fait travailler un particulier dans un emploi ou dans une entreprise. La présente définition vise notamment :

a) la personne qui a la direction ou la charge de l'emploi d'un employé ou du paiement de son salaire ou qui en est directement ou indirectement responsable;

b) un ancien employeur;

c) le séquestre de l'entreprise d'un employeur;

d) les employeurs déclarés être des employeurs uniques en vertu de l'article 134. ("employer")

« entreprise » Sont assimilés à une entreprise, le métier, le commerce, la profession, le travail, l'activité, l'occupation ou l'emploi exercé ou les services rendus par une personne, dans un but lucratif ou non. La présente définition vise également une partie d'une entreprise, mais ne vise pas l'entreprise exemptée par règlement. ("business")

« heures de travail » Les heures ou les fractions d'heure pendant lesquelles un employé travaille pour un employeur. La présente définition vise également les heures au cours desquelles l'employé est tenu, à la demande de l'employeur, d'être présent et prêt à effectuer son travail. ("hours of work")

« heures normales de travail » Les heures ne dépassant pas la durée normale du travail pendant lesquelles l'employeur exige que l'employé soit présent au travail ou effectue son travail. ("regular hours of work")

(b) Division 2 of Part 2, if that Division applies in determining the employee's standard hours of work; (« heures supplémentaires »)

"overtime wage" means the wage paid or payable for overtime; (« rémunération des heures supplémentaires »)

"overtime wage rate" means the hourly rate for overtime determined in accordance with subsection 17(1); (« taux de rémunération des heures supplémentaires »)

"pay period" means a regularly recurring period established by an employer in accordance with this Code for calculating and paying the wages payable to employees; (« période de paye »)

"person" includes a corporation, union, firm, partnership, association, organization and public body; (« personne »)

"prescribed" means prescribed by a regulation made under this Code;

"receiver" includes a receiver-manager; (« séquestre »)

"record" includes a book, journal, tape, receipt, computer disc, computer print-out, document or other thing containing information or data of any kind; (« document »)

"regular hours of work" means the hours of work, not exceeding standard hours of work, during which an employee is required by an employer to be present for or engaged in work; (« heures normales de travail »)

"regular wage rate" of an employee means an hourly rate equal to

(a) the employee's hourly rate for regular hours of work, if the employee's wage for regular hours of work in a pay period is the hourly rate multiplied by the regular hours of work worked by the employee in the pay period,

(b) the employee's weekly or bi-weekly wage for regular hours of work, divided by the regular

« heures supplémentaires » Les heures de travail de l'employé qui s'ajoutent à la durée normale de son travail fixée sous le régime :

a) de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, si cette loi s'applique à la détermination de la durée normale de son travail;

b) de la section 2 de la partie 2, si cette section s'applique à la détermination de la durée normale de son travail. ("overtime")

« indemnité de congé annuel » L'indemnité à laquelle un employé a droit en vertu de l'article 39 ou 44. ("vacation allowance")

« jour férié » Jour qui est un jour férié en vertu de la section 4 de la partie 2. ("general holiday")

« ministère » Le ministère dirigé par le ministre et chargé de l'application du présent code. ("department")

« ministre » Le membre du Conseil exécutif chargé par le lieutenant-gouverneur en conseil de l'application du présent code. ("minister")

« période de paye » Période qui revient régulièrement et que l'employeur établit en conformité avec le présent code aux fins du calcul et du paiement du salaire des employés. ("pay period")

« personne » S'entend notamment d'une corporation, d'un syndicat, d'une firme, d'une société en nom collectif, d'une association, d'une organisation et d'un organisme public. ("person")

« prescribed » Version anglaise seulement

« relevé d'emploi » Les renseignements mentionnés au paragraphe 135(1) et tout autre document nécessaire pour la détermination du droit d'un employé à un avantage prévu par le présent code. ("employment record")

« rémunération des heures supplémentaires » Salaire payé ou payable au titre des heures supplémentaires. ("overtime wage")

hours of work in the pay period, if the employee's wage for regular hours of work is a fixed amount per weekly or bi-weekly pay period, as the case may be,

(c) the employee's semi-monthly wage for regular hours of work, multiplied by 24 and divided by the product of 52 times the employee's regular hours of work per week, if the employee's wage for regular hours of work is a fixed amount per semi-monthly pay period,

(d) the employee's monthly wage for regular hours of work, multiplied by 12 and divided by the product of 52 times the employee's regular hours of work per week, if the employee's wage for regular hours of work is a fixed amount per monthly pay period, and

(e) in any other case, the hourly rate determined under the regulations or by an employment standards officer; (« taux normal »)

"standard hours of work" means the hours of work established under Division 2 (standard hours of work) of Part 2; (« durée normale du travail »)

"temporary help agency" means an employer who employs one or more individuals for the purpose of assigning them to perform temporary work for clients of the employer; (« agence de placement temporaire »)

"temporary help employee" means an employee employed by a temporary help agency for the purpose of being assigned to perform temporary work for a client of the agency; (« employé temporaire » ou « employé »)

"union" means a union as defined in *The Labour Relations Act*; (« syndicat »)

"vacation allowance" means an allowance to which an employee is entitled under section 39 or 44; (« indemnité de congé annuel »)

"wage" means, except where otherwise provided in this Code or prescribed by regulation, compensation for work performed that is paid or payable to an employee by his or her employer, and includes

« salaire » Sous réserve des autres dispositions du présent code ou des règlements, toute rémunération payée ou payable par l'employeur à un employé au titre du travail que celui-ci a effectué. La présente définition vise notamment :

a) les traitements, commissions et toute autre forme de rémunération, indépendamment de leur mode de calcul;

b) les sommes auxquelles l'employé a droit au titre du présent code, y compris les indemnités de congé annuel et les autres avantages auxquels il a droit au titre de celui-ci. ("wage")

« semaine » Période de sept jours consécutifs. ("week")

« séquestre » Est assimilé au séquestre le séquestre-gérant. ("receiver")

« syndicat » Syndicat au sens de la *Loi sur les relations du travail*. ("union")

« taux de rémunération des heures supplémentaires » Le taux horaire s'appliquant aux heures supplémentaires et déterminé en conformité avec le paragraphe 17(1). ("overtime wage rate")

« taux normal » Taux horaire égal :

a) au taux horaire de l'employé pour les heures normales de travail, si le salaire qui lui est versé pour les heures normales de travail comprises dans une période de paye correspond au taux horaire multiplié par les heures normales de travail qu'il a effectuées au cours de cette période;

b) au salaire hebdomadaire ou à la quinzaine de l'employé pour les heures normales de travail, divisé par les heures normales de travail comprises dans la période de paye, si le salaire qui lui est versé pour les heures normales de travail correspond à un montant fixe pour chaque période de paye hebdomadaire ou à la quinzaine;

c) au salaire bimensuel de l'employé pour les heures normales de travail, multiplié par 24 et divisé par le produit de 52 fois les heures

(a) salary, commission or compensation in any other form whether measured by time, piece or otherwise, and

(b) a payment to which an employee is entitled under this Code, including a vacation allowance and any other benefit to which an employee is entitled under this Code; (« salaire »)

"week" means seven consecutive days; (« semaine »)

"work" means skilled or unskilled manual, clerical, domestic, professional or technical labour performed or services provided by an employee; (« travail »)

"year of employment" means a period of 12 consecutive months. (« année d'emploi »)

normales de travail de l'employé par semaine, si le salaire qui lui est versé pour les heures normales de travail correspond à un montant fixe pour chaque période de paye bimensuelle;

d) au salaire mensuel de l'employé pour les heures normales de travail, multiplié par 12 et divisé par le produit de 52 fois les heures normales de travail de l'employé par semaine, si le salaire qui lui est versé pour les heures normales de travail correspond à un montant fixe pour chaque période de paye mensuelle;

e) au taux horaire déterminé en vertu des règlements ou par un agent des normes d'emploi dans les autres cas. ("regular wage rate")

« travail » Travail ou service manuel, de bureau, domestique, professionnel ou technique, spécialisé ou non et accompli par un employé. ("work")

« tribunal » La Cour du Banc du Roi. ("court")

Meaning of "this Code"
1(2) In this Code, a reference to **"this Code"** includes a regulation made under this Code.

Sens du terme « présent code »
1(2) Sont assimilés au présent code ses règlements d'application.

1(3) [Repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 2.

1(3) [Abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 2.

S.M. 2001, c. 43, s. 41; S.M. 2006, c. 26, s. 2; S.M. 2012, c. 40, s. 56; S.M. 2014, c. 16, s. 12; S.M. 2017, c. 27, s. 2.

L.M. 2001, c. 43, art. 41; L.M. 2006, c. 26, art. 2; L.M. 2012, c. 40, art. 56; L.M. 2014, c. 16, art. 12; L.M. 2017, c. 27, art. 2.

Application of this Code
2(1) Except as otherwise provided in this Code, this Code applies to all employers and employees, including the Crown, and an agency of the Crown, and its employees.

Application du présent code
2(1) Sauf disposition contraire du présent code, celui-ci s'applique à tous les employeurs et à tous les employés, notamment à la Couronne, aux organismes gouvernementaux et à leurs employés.

Meaning of "agency of the Crown"
2(2) In subsection (1), **"agency of the Crown"** means a board, commission, association or other body of persons, whether incorporated or unincorporated, all the members of which, or all the members of the board of management or board of directors of which,

(a) are appointed by an Act of the Legislature or by order of the Lieutenant Governor in Council; or

Définition de « organisme gouvernemental »
2(2) Au paragraphe (1), **« organisme gouvernemental »** s'entend d'un conseil, d'une commission, d'une association ou d'un autre groupe de personnes, doté ou non de la personnalité morale, dont tous les membres ou dont tous les membres du conseil de gestion ou conseil d'administration sont :

a) soit nommés par une loi de l'Assemblée législative ou par décret du lieutenant-gouverneur en conseil;

(b) in the discharge of their duties, are public officers or servants of the Crown or for the proper discharge of their duties are, directly or indirectly, responsible to the Crown.

b) soit des fonctionnaires ou mandataires de la Couronne dans l'exercice de leurs fonctions ou sont responsables envers la Couronne, directement ou indirectement, de l'exécution de leurs fonctions.

No application to independent contractor
2(3) For greater certainty, this Code does not apply to an independent contractor.

Inapplication du Code aux entrepreneurs indépendants
2(3) Le présent code ne s'applique pas aux entrepreneurs indépendants.

Exemption — standard hours of work and overtime
2(4) Division 2 (standard hours of work) and Division 3 (overtime) of Part 2 do not apply to any of the following:

(a) an employee who performs management functions primarily;

(b) an employee who has substantial control over his or her hours of work and whose annual regular wage is at least two times the Manitoba industrial average wage, as defined by regulation.

Exemption — durée normale du travail et heures supplémentaires
2(4) Les sections 2 et 3 de la partie 2 ne s'appliquent pas :

a) aux employés qui exercent surtout des fonctions de direction;

b) aux employés qui déterminent en grande partie leurs heures de travail et dont le salaire normal annuel correspond au moins au double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba, au sens des règlements.

Application to agricultural workers
2(5) Except as otherwise provided in the regulations, this Code applies to persons employed in agriculture.

S.M. 2006, c. 26, s. 3.

Application aux travailleurs agricoles
2(5) Sauf disposition contraire des règlements, le présent code s'applique aux travailleurs agricoles.

L.M. 2006, c. 26, art. 3.

Civil remedies and greater wages not affected
3(1) Nothing in this Code affects

(a) a civil remedy of an employee or an employer; or

(b) an enactment, agreement, right at common law or custom that

(i) provides to an employee wages that are equal to or greater than those provided under this Code, or

(ii) imposes on an employer an obligation or duty that is greater than is imposed under this Code.

Recours civil et salaire supérieur
3(1) Le présent code n'a pas pour effet de porter atteinte :

a) à l'exercice de tout recours civil par un employé ou un employeur;

b) à l'application d'une disposition législative, d'un accord, d'un droit en common law ou d'une coutume qui, selon le cas :

(i) accorde à un employé un salaire égal ou supérieur à celui que prévoit le présent code,

(ii) impose à un employeur une obligation supérieure à celles que prévoit le présent code.

Agreement providing for greater wages
3(2) If under an agreement an employee is to receive greater wages than are provided for under this Code, the employer must give the greater wages.

Code prevails over lesser wages
3(3) This Code prevails over any enactment, agreement, right at common law or custom that

(a) provides to an employee wages that are less than those provided under this Code; or

(b) imposes on an employer an obligation or duty that is less than an obligation or duty imposed under this Code.

Code prevails in case of conflict with other Act
3(4) Subject to clause (1)(b) (greater wages), in case of a conflict between another Act and this Code, including a regulation made under this Code, this Code prevails.

Agreement to work for lower standard is no defence
4(1) An agreement to work for less than the applicable minimum wage, or under any term or condition that is contrary to this Code or less beneficial to the employee than what is required by this Code, is not a defence in a proceeding or prosecution under this Code, even if the terms and conditions of the agreement, as a whole, are better for the employee than what is required by this Code.

Terms or conditions of employment may be enforced
4(2) If an employer provides or agrees to a term or condition of employment that satisfies a requirement of this Code, that term or condition may be enforced under this Code even if it provides a greater benefit to the employee than the minimum required by this Code.

S.M. 2006, c. 26, s. 4.

Accords prévoyant des salaires supérieurs
3(2) L'employeur est tenu de verser le salaire supérieur à celui que prévoit le présent code dans la mesure où il est prévu par un accord visant l'employé.

Primauté du Code
3(3) Les dispositions du présent code l'emportent sur les dispositions législatives, accords, droits en common law ou coutumes qui, selon le cas :

a) prévoient le versement à un employé d'un salaire qui est inférieur à celui que prévoit le présent code;

b) imposent à un employeur une obligation inférieure à celles que prévoit le présent code.

Incompatibilité
3(4) Sous réserve de l'alinéa (1)b), les dispositions du présent code, y compris celles de ses règlements d'application, l'emportent sur les dispositions incompatibles de toute autre loi.

Normes inférieures
4(1) Le fait que l'employé consente à travailler pour un salaire inférieur au salaire minimum applicable ou à être assujetti à des conditions contraires au présent code ou moins avantageuses que les exigences qui y sont énoncées ne constitue pas une défense dans le cadre d'une instance ou d'une poursuite engagée sous le régime de celui-ci, même si les conditions de l'accord sont, dans l'ensemble, plus favorables à l'employé.

Application des conditions d'emploi
4(2) Les conditions d'emploi que prévoit ou auxquelles consent l'employeur et qui respectent les exigences énoncées au présent code peuvent être appliquées sous le régime de celui-ci, même si elles sont plus avantageuses pour l'employé que les exigences minimales qui y sont prévues.

L.M. 2006, c. 26, art. 4.

Continuity of employment

5 For the purpose of Divisions 2 to 5, 9 and 10 of Part 2 (minimum standards) of this Code, when the business of an employer or a part of the business is sold, leased, transferred, merged or otherwise disposed of whereby the control, direction or management of the business is given to another person, or the business continues to operate under a receiver, the employment of an employee is deemed to be continuous and uninterrupted.

S.M. 2006, c. 26, s. 5.

Entreprises remplaçantes

5 Pour l'application des sections 2 à 5 ainsi que 9 et 10 de la partie 2, si la totalité ou une partie de l'entreprise de l'employeur fait l'objet d'une aliénation, notamment d'une vente, d'un bail, d'un transfert ou d'une fusion, en vertu de laquelle le contrôle, la direction ou la gestion de l'entreprise est remis à une autre personne ou si un séquestre poursuit l'exploitation de l'entreprise, l'emploi des employés est réputé continu et ininterrompu.

L.M. 2006, c. 26, art. 5.

Interpretation: employment relationship between temporary help agency and temporary help employee

5.1(1) If a temporary help agency and an individual agree that the agency will assign or attempt to assign the individual to perform temporary work for clients or potential clients of the agency, then under this Code,

(a) the individual is a temporary help employee of the temporary help agency; and

(b) the temporary help agency is the individual's employer.

Interprétation — relation d'emploi entre l'agence de placement temporaire et l'employé temporaire

5.1(1) Pour l'application du présent code, une agence de placement temporaire est l'employeur d'un particulier et ce dernier est son employé s'il est convenu que l'agence affectera celui-ci à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients actuels ou éventuels ou tentera de procéder à cette affectation.

Employment relationship continues

5.1(2) A temporary help employee does not cease to be employed by a temporary help agency because he or she is assigned, or is not assigned, by the agency to perform temporary work for a client.

S.M. 2014, c. 16, s. 13.

Continuation de la relation d'emploi

5.1(2) L'employé d'une agence de placement temporaire ne cesse pas de travailler pour cette agence du fait qu'elle l'affecte ou non à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour un client.

L.M. 2014, c. 16, art. 13.

PART 2

MINIMUM STANDARDS

DIVISION 1

MINIMUM WAGE

Payment of minimum wage
6(1) An employer shall not pay an employee less than minimum wage for standard hours of work, unless this Code authorizes otherwise.

Minimum wage
6(2) The minimum wage is

(a) the minimum wage determined under section 7, plus the additional amount prescribed under section 7.1, if any; or

(b) in the case of a prescribed class of employees referred to in subsection 7(5), the minimum wage prescribed for that class by regulation.

One-time adjustment of minimum wage
6(3) Despite clause (2)(a), the minimum wage is deemed to be $14.15 as of April 1, 2023.

Application
6(4) For certainty, the minimum wage established under subsection (3) is subject to the ongoing adjustment under section 7.

S.M. 2017, c. 27, s. 3; S.M. 2022, c. 31, s. 2; S.M. 2022, c. 51, s. 2.

Determination of minimum wage
7(1) On October 1 of every year starting in 2017, the minimum wage that applied to employees immediately before October 1 is to be adjusted in accordance with the following formula:

PARTIE 2

NORMES MINIMALES

SECTION 1

SALAIRE MINIMUM

Paiement du salaire minimum
6(1) Sauf disposition contraire du présent code, il est interdit à l'employeur de verser à un employé un salaire inférieur au salaire minimum pour la durée normale de son travail.

Salaire minimum
6(2) Le salaire minimum est :

a) soit déterminé en vertu de l'article 7 et augmenté, le cas échéant, de la somme additionnelle fixée par règlement en vertu de l'article 7.1;

b) soit, dans le cas d'une catégorie d'employés précisée par règlement et visée au paragraphe 7(5), fixé par règlement à l'égard de cette catégorie.

Rajustement unique du salaire minimum
6(3) Malgré l'alinéa (2)a), le salaire minimum est réputé être 14,15 $ à compter du 1er avril 2023.

Application
6(4) Il est entendu que le salaire minimum fixé au paragraphe (3) est assujetti au rajustement prévu à l'article 7.

L.M. 2017, c. 27, art. 3; L.M. 2022, c. 31, art. 2; L.M. 2022, c. 51, art. 2.

Détermination du salaire minimum
7(1) Le 1er octobre de chaque année à partir de 2017, le salaire minimum qui s'appliquait aux employés juste avant cette date est rajusté en conformité avec la formule suivante :

adjusted wage = previous wage × (CPI 1/CPI 2)

In this formula,

"adjusted wage" is the new minimum wage;

"previous wage" is the minimum wage without rounding that applied immediately before October 1 of the year;

"CPI 1" is the Consumer Price Index for the previous calendar year; and

"CPI 2" is the Consumer Price Index for the calendar year immediately preceding the calendar year mentioned in the description of "CPI 1".

Rounding
7(2) A minimum wage determined under subsection (1) must be rounded up to the nearest $0.05 increment. But a minimum wage as rounded up must not be used as the previous wage for the purpose of determining the adjusted wage under that subsection.

No decrease
7(3) If the adjustment otherwise required by this section would result in a decrease in the minimum wage, no adjustment shall be made.

Publication of minimum wage
7(4) Before April 1 of every year beginning in 2018, the minister must publish on a government website the minimum wage that is to apply under this section starting on October 1 of that year.

Exception re prescribed class of employees
7(5) This section does not apply to a prescribed class of employees for whom a minimum wage is prescribed by regulation under clause 144(1)(d).

Salaire rajusté = salaire précédent × (IPC 1/IPC 2)

Dans la présente formule :

« salaire rajusté » représente le nouveau salaire minimum;

« salaire précédent » représente le salaire minimum non arrondi qui s'appliquait juste avant le 1er octobre de l'année en question;

« IPC 1 » représente l'Indice des prix à la consommation pour l'année civile précédente;

« IPC 2 » représente l'Indice des prix à la consommation pour l'année civile qui précède celle qui est visée à la description de l'élément « IPC 1 ».

Arrondissement
7(2) Le salaire minimum déterminé en vertu du paragraphe (1) est arrondi par excès au multiple de 0,05 $ le plus près. Le salaire minimum arrondi n'est toutefois pas utilisé à titre de salaire précédent en vue de la détermination du salaire rajusté en vertu de ce paragraphe.

Exception en cas de diminution
7(3) Si le rajustement par ailleurs exigé en vertu du présent article donne lieu à une diminution du salaire minimum, aucun rajustement n'est fait.

Publication du salaire minimum
7(4) Avant le 1er avril de chaque année à partir de 2018, le ministre publie, sur un site Web du gouvernement, le salaire minimum qui s'applique sous le régime du présent article à partir du 1er octobre de l'année en question.

Exception pour les catégories d'employés précisées par règlement
7(5) Le présent article ne s'applique pas aux catégories d'employés précisées par règlement pour lesquelles un salaire minimum est fixé par règlement en vertu de l'alinéa 144(1)d).

Definition of CPI
7(6) In this section, **"Consumer Price Index"** means the Consumer Price Index for Manitoba (All-items) published by Statistics Canada under the *Statistics Act* (Canada).

S.M. 2017, c. 27, s. 3.

Définition de « IPC »
7(6) Pour l'application du présent article, **« Indice des prix à la consommation »** s'entend de l'Indice des prix à la consommation pour le Manitoba (indice d'ensemble) publié par Statistique Canada en conformité avec la *Loi sur la statistique* (Canada).

L.M. 2017, c. 27, art. 3.

Minimum wage — additional amount
7.1(1) The minister may recommend to the Lieutenant Governor in Council that a regulation be made to increase the minimum wage by the prescribed additional amount if the minister is satisfied that the change in the inflation rate in Manitoba exceeds 5% as determined in accordance with the following formula:

inflation rate change = CPI A/CPI B

In this formula,

"CPI A" is the Consumer Price Index for the first quarter of the current calendar year;

"CPI B" is the Consumer Price Index for the first quarter of the previous calendar year.

Salaire minimum — somme additionnelle
7.1(1) S'il est convaincu que le changement du taux d'inflation au Manitoba — déterminé à l'aide de la formule qui suit — excède 5 %, le ministre peut recommander au lieutenant-gouverneur en conseil de prendre un règlement portant augmentation du salaire minimum de la somme qui y est fixée :

Changement du taux d'inflation = IPC A/IPC B

Dans la présente formule :

« IPC A » représente l'Indice des prix à la consommation pour le premier trimestre de l'année civile en cours;

« IPC B » représente l'Indice des prix à la consommation pour le premier trimestre de l'année civile précédente.

Definition of "Consumer Price Index for the first quarter"
7.1(2) In this section, **"Consumer Price Index for the first quarter"** means the average of the monthly Consumer Price Index for Manitoba (All-items) for the first three months of a calendar year, as published by Statistics Canada under the *Statistics Act* (Canada).

Définition d'« Indice des prix à la consommation pour le premier trimestre »
7.1(2) Pour l'application du présent article, **« Indice des prix à la consommation pour le premier trimestre »** s'entend de la moyenne de l'Indice mensuel des prix à la consommation pour le Manitoba (indice d'ensemble) pour les trois premiers mois de l'année civile, tel qu'il est publié par Statistique Canada en conformité avec la *Loi sur la statistique* (Canada).

Regulation — additional amount
7.1(3) On recommendation of the minister under subsection (1), the Lieutenant Governor in Council may make a regulation increasing the minimum wage by a prescribed additional amount in accordance with this section.

Règlement — somme additionnelle
7.1(3) Sur la recommandation du ministre faite en vertu du paragraphe (1), le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, augmenter le salaire minimum d'une somme additionnelle qu'il y fixe, en conformité avec le présent article.

Regulation must be made in advance
7.1(4) The regulation must be made at least 30 days before the regulation comes into force.

Effective date of regulation
7.1(5) The regulation may come into force only on the date set out in the regulation. That date must be in the period beginning on or after October 1 and ending on or before December 31 of the year in which the minister makes the recommendation.

Consultation requirement applies
7.1(6) Subsection 144(4) (consultations re proposed regulation) applies to a proposed regulation under this section.

Publication of total amount
7.1(7) An additional amount prescribed under this section is not required to be published under subsection 7(4), but the minister must publish the total amount of the minimum wage, as calculated under clause 6(2)(a), on a government website as soon as practicable after a regulation under this section is made.

S.M. 2022, c. 31, s. 3.

Cabinet order for no increase
8(1) Despite section 7, the Lieutenant Governor in Council may make a regulation before April 1 in any year determining that no adjustment is to be made to the minimum wage on October 1 of that year.

Considerations for determining no increase
8(2) A regulation may be made under subsection (1) only if the minister recommends to the Lieutenant Governor in Council that

(a) economic indicators, such as a recession or a forecasted recession of Manitoba's economy warrant that no adjustment be made; or

Prise du règlement antérieure à l'entrée en vigueur
7.1(4) Le règlement doit être pris au moins 30 jours avant son entrée en vigueur.

Date de prise d'effet
7.1(5) Le règlement peut seulement entrer en vigueur à la date qu'il prévoit. Cette date doit être comprise dans la période commençant le 1er octobre et se terminant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le ministre recommande la prise du règlement.

Obligation de consulter
7.1(6) Le paragraphe 144(4) s'applique à tout projet de règlement découlant de l'application du présent article.

Publication du salaire minimum
7.1(7) L'obligation de publier prévue au paragraphe 7(4) ne s'applique pas à la somme additionnelle fixée en vertu du présent article, mais le ministre doit néanmoins publier le salaire minimum qui en résulte — selon le calcul prévu à l'alinéa 6(2)a) — sur un site Web du gouvernement dès que possible après la prise de tout règlement en vertu du présent article.

L.M. 2022, c. 31, art. 3.

Décret en cas d'absence de rajustement
8(1) Par dérogation à l'article 7, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement pris avant le 1er avril d'une année, prévoir qu'aucun rajustement ne sera fait le 1er octobre de l'année en question à l'égard du salaire minimum.

Recommandation — absence de rajustement
8(2) Le règlement prévu au paragraphe (1) ne peut être pris que si le ministre présente au lieutenant-gouverneur en conseil une recommandation portant, selon le cas :

a) que les indicateurs économiques, par exemple une économie manitobaine qui est en récession ou qui le sera selon les prévisions, ne justifient aucun rajustement;

(b) an adjustment is not warranted given the additional amount prescribed in the preceding calendar year under section 7.1.

S.M. 2017, c. 27, s. 3; S.M. 2022, c. 31, s. 4.

b) qu'un rajustement n'est pas justifié compte tenu de la somme additionnelle qui a été fixée par règlement au cours de l'année civile précédente en vertu de l'article 7.1.

L.M. 2017, c. 27, art. 3; L.M. 2022, c. 31, art. 4.

DIVISION 2

STANDARD HOURS OF WORK

Application of Division to construction industry

9 This Division does not apply to an employee whose standard hours of work are determined under *The Construction Industry Wages Act.*

Standard hours of work

10 The standard hours of work for an employee are

(a) 40 hours per week, or any greater number of hours per week prescribed by regulation or permitted by the director under section 13; and

(b) eight hours per day, or any greater number of hours per day

(i) provided for in a collective agreement that applies to the employee, or

(ii) prescribed by regulation or permitted by the director under section 13, if no collective agreement applies to the employee.

S.M. 2006, c. 26, s. 7.

11 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 8.

SECTION 2

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Application à l'industrie de la construction

9 La présente section ne s'applique pas à un employé dont la durée normale du travail est déterminée sous le régime de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*.

Durée normale du travail

10 La durée normale du travail de l'employé est la suivante :

a) 40 heures par semaine ou le nombre d'heures hebdomadaires supérieur que fixent les règlements ou que permet le directeur en vertu de l'article 13;

b) 8 heures par jour ou le nombre d'heures quotidiennes supérieur :

(i) que prévoit une convention collective s'appliquant à l'employé,

(ii) que fixent les règlements ou que permet le directeur en vertu de l'article 13, en l'absence de convention collective s'appliquant à l'employé.

L.M. 2006, c. 26, art. 7.

11 [Abrogé]

L.M. 2006, c. 26, art. 8.

Averaging by agreement without director's approval
11.1(1) An employer and an employee or a group of employees not covered by a collective agreement may enter into an agreement determining an employee's standard hours of work for a specified period if, under the agreement,

(a) the employee's standard hours of work per day do not exceed 12 hours;

(b) the employee's standard hours of work per week do not exceed 60 hours; and

(c) the employee's standard hours of work for the specified period are as determined by the following formula:

Standard hours = W × H

In this formula,

W is the number of weeks in the specified period;

H is 40 or, if the average number of regular hours of work per week during the specified period as authorized by the agreement is less than 40, that lesser number.

Accord sur la durée normale du travail conclu sans l'approbation du directeur
11.1(1) L'employeur et un employé ou un groupe d'employés qui ne sont pas visés par une convention collective peuvent conclure un accord établissant la durée normale du travail de l'employé pendant une période donnée, dans la mesure où :

a) la durée normale du travail de l'employé au cours d'une journée n'excède pas 12 heures;

b) la durée normale du travail de l'employé au cours d'une semaine n'excède pas 60 heures;

c) la durée normale du travail de l'employé pendant la période donnée est celle qui est déterminée à l'aide de la formule suivante :

Durée normale du travail = S × H

Dans la présente formule :

S représente le nombre de semaines comprises dans la période;

H est égal à 40 ou, s'il est inférieur, au nombre moyen d'heures normales de travail par semaine au cours de la période tel qu'il est autorisé par l'accord.

Effect of averaging
11.1(2) When an agreement under subsection (1) applies in determining an employee's standard hours of work for a specified period, section 10 does not apply to the employee.

Effet de l'établissement de la durée normale du travail
11.1(2) Lorsque l'accord visé au paragraphe (1) s'applique au calcul de la durée normale du travail d'un employé pour une période donnée, l'article 10 ne s'applique pas à ce dernier.

Requirements for agreement
11.1(3) An agreement under this section must be in writing and must

(a) be made at least one week before the start date of the agreement;

(b) specify the employee or group of employees to whom the agreement applies;

Critères applicables à l'accord
11.1(3) L'accord conclu en vertu du présent article est écrit et répond aux critères suivants :

a) il est conclu au moins une semaine avant la date à compter de laquelle il s'applique;

b) il précise l'employé ou le groupe d'employés visés;

(c) be signed by the employer and by the employee or, in the case of a group of employees, by at least 75% of the employees affected by the agreement;

(d) specify the start date and end date of the agreement, which may be no more than three years in duration;

(e) specify the period over which the hours will be worked, which may not exceed 12 weeks;

(f) specify the work schedule which reflects the daily and weekly hours; and

(g) be posted at the employer's premises where it can be seen by the affected employees.

c) il est signé par l'employeur et l'employé ou, dans le cas d'un groupe d'employés, par au moins 75 % des employés visés;

d) il précise la date du début et de la fin de la période où il s'applique, laquelle est d'au plus trois ans;

e) il précise la période durant laquelle les heures seront effectuées, celle-ci ne pouvant excéder 12 semaines;

f) il précise l'horaire de travail qui reflète les heures effectuées par jour et par semaine;

g) il est affiché dans les locaux de l'employeur afin que les employés concernés puissent le voir.

Employees bound by agreement
11.1(4) An agreement under this section applies to every employee in a group of employees to whom the agreement applies, whether or not the employee signed the agreement or was employed by the employer when the agreement was entered into.

Application de l'accord à l'ensemble d'un groupe
11.1(4) L'accord conclu en vertu du présent article s'applique à tous les employés faisant partie du groupe d'employés visé, y compris à ceux qui n'ont pas signé l'accord ou qui n'étaient pas employés par l'employeur au moment où il a été conclu.

Agreement may be renegotiated
11.1(5) The employer and the employee or employees may renegotiate an agreement under this section at any time.

Renégociation possible
11.1(5) L'employeur et le ou les employés peuvent renégocier l'accord conclu en vertu du présent article à tout moment.

Director may terminate
11.1(6) The director may, by written notice to the employer at any time, terminate an agreement under this section or prohibit the employer from entering into such an agreement if the director is satisfied

(a) that the agreement adversely affects or will adversely affect the safety, health or welfare of the public or of the employees to whom the agreement applies; or

(b) that there is a relevant history of non-compliance by the employer with this Code.

Résiliation par le directeur
11.1(6) Le directeur peut à tout moment, au moyen d'un avis écrit remis à l'employeur, résilier tout accord conclu en vertu du présent article, ou interdire qu'un employeur conclue un tel accord, s'il est convaincu :

a) soit que l'accord nuit ou nuira à la sécurité, à la santé ou au bien-être du public ou des employés visés;

b) soit que l'employeur a des antécédents pertinents en matière d'inobservation du présent code.

When section does not apply
11.1(7) An agreement under this section may not apply to employees who regularly work less than 30 hours per week.

S.M. 2018, c. 15, s. 2.

Averaging that requires director's approval
12(1) An employer may determine an employee's standard hours of work for a specified period in accordance with subsection (2) if

(a) the employer is authorized to do so for that specified period

(i) by a collective agreement, or

(ii) in the absence of a collective agreement, by a permit issued by the director on application by the employer; and

(b) the employee's weekly standard hours of work would otherwise be not more than 40 hours.

Effect of averaging
12(2) If this subsection applies in determining an employee's standard hours of work for a specified period,

(a) section 10 does not apply to the employee; and

(b) the employee's standard hours of work for the specified period are as determined by the following formula:

Standard hours = W × H

In this formula,

W is the number of weeks in the specified period;

H is 40 or, if the average number of regular hours of work per week during the specified period as authorized by the collective agreement or the director's permit, as the case may be, is less than 40, that lesser number.

S.M. 2006, c. 26, s. 9; S.M. 2018, c. 15, s. 3.

Inapplication du présent article
11.1(7) Les accords conclus en vertu du présent article ne peuvent viser des employés qui travaillent régulièrement moins de 30 heures par semaine.

L.M. 2018, c. 15, art. 2.

Établissement de la durée normale du travail avec l'approbation du directeur
12(1) L'employeur peut déterminer la durée normale du travail de l'employé pour une période donnée en conformité avec le paragraphe (2) dans le cas suivant :

a) il est autorisé à le faire :

(i) par une convention collective,

(ii) en l'absence de convention collective, par un permis que lui délivre le directeur sur présentation d'une demande en ce sens;

b) la durée normale hebdomadaire du travail serait habituellement d'au plus 40 heures.

Effet de l'établissement de la durée normale du travail
12(2) Si le présent paragraphe s'applique à la détermination de la durée normale du travail de l'employé pour une période donnée :

a) l'article 10 ne s'applique pas à l'employé;

b) la durée normale du travail de l'employé pour la période donnée est celle qui est déterminée à l'aide de la formule suivante :

Durée normale du travail = S × H

Dans la présente formule :

S représente le nombre de semaines comprises dans la période;

H is the lesser of 40 or the average number of regular hours of work per week during the period as permitted by the collective agreement or by the permit issued by the director.

S.M. 2006, c. 26, s. 9; S.M. 2018, c. 15, s. 3.

H est égal à 40 ou, s'il est inférieur, au nombre moyen d'heures normales de travail par semaine au cours de la période tel qu'il est autorisé par la convention collective ou par le permis que délivre le directeur.

L.M. 2006, c. 26, art. 9; L.M. 2018, c. 15, art. 3.

Director may authorize increased standard hours

13 Subject to the regulations, the director may, on application by an employer, issue a permit authorizing the employer to increase the standard hours of work as the director considers fair and reasonable.

S.M. 2006, c. 26, s. 9.

Autorisation du directeur

13 Sous réserve des règlements, le directeur peut, sur demande de l'employeur, lui délivrer un permis autorisant une augmentation de la durée normale du travail selon ce qu'il estime juste et raisonnable.

L.M. 2006, c. 26, art. 9.

Terms and conditions of permit

14(1) A permit under section 12 or 13 may be limited to one or more workplaces or classes of employees of the employer, and may include any terms or conditions the director considers appropriate.

Conditions du permis

14(1) Le permis visé à l'article 12 ou 13 peut se limiter à un ou certains lieux de travail ou catégories d'employés de l'employeur et peut être assorti des conditions que le directeur estime indiquées.

Term of permit

14(2) Unless it is revoked, the permit is valid for three years or any shorter period specified in the permit.

Durée du permis

14(2) Sauf s'il est annulé, le permis est valide pour trois ans ou pour la période plus courte qu'il précise.

Factors to be considered

14(3) Before issuing the permit, the director must consider the following:

(a) [repealed] S.M. 2011, c. 13, s. 2;

(b) whether 75% of the employees who would be affected by the permit favour its being issued;

(c) any effect the permit could have on the safety, health or welfare of the public or the employees who would be affected by the permit;

(d) any relevant history of compliance or non-compliance with this Code;

(e) any other factors prescribed by regulation.

Facteurs devant être pris en considération

14(3) Avant de délivrer le permis, le directeur prend en considération :

a) [abrogé] L.M. 2011, c. 13, art. 2;

b) si 75 % des employés concernés sont en faveur de sa délivrance;

c) les conséquences que le permis pourrait avoir sur la sécurité, la santé ou le bien-être du public ou des employés concernés;

d) les antécédents pertinents en matière d'observation ou d'inobservation du présent code;

e) les autres facteurs réglementaires.

Director may amend or revoke permit

14(4) The director may, by written notice to the employer, amend or revoke the permit at any time before it expires.

Modification ou annulation du permis

14(4) Le directeur peut, par avis écrit adressé à l'employeur, modifier ou annuler le permis avant son expiration.

Employer to post permit
14(5) While the permit remains in effect, the employer must keep it posted at the employer's premises where it can be seen by the affected employees.

Employer to post work schedules
14(6) The employer must also post individual work schedules for employees two weeks before the work is performed, when the director requires it.

Effect of change in posted hours
14(7) If

(a) an employer who is required to post individual work schedules makes a change to an employee's schedule that the employee did not request; and

(b) the change is made less than two weeks before the work is performed;

any hours worked over eight per day not set out in the original schedule are overtime.

S.M. 2006, c. 26, s. 9; S.M. 2011, c. 13, s. 2.

Individual flextime arrangements
14.1(1) At the request of an employee who is not covered by a collective agreement and who regularly works at least 35 hours per week, an employer may enter into a written agreement with the employee that exempts the employee from the standard hours of work set out in section 10.

Agreement may provide alternative hours
14.1(2) An agreement must

(a) establish alternative standard hours of work for the employee, which

(i) must not exceed 40 hours per week,

(ii) must not exceed 10 hours per day, and

(iii) may specify a different number of hours per day for each day of the week that the employee works; and

Affichage du permis
14(5) Pendant que le permis est en vigueur, l'employeur le garde affiché dans ses locaux afin que les employés concernés puissent le voir.

Affichage des horaires de travail
14(6) Si le directeur l'exige, l'employeur est également tenu d'afficher les horaires de travail personnels des employés deux semaines avant l'exécution du travail.

Modifications apportées aux heures affichées
14(7) Les heures en sus de huit effectuées quotidiennement qui ne sont pas indiquées sur l'horaire original constituent des heures supplémentaires dans le cas suivant :

a) l'employeur qui est tenu d'afficher les horaires de travail personnels apporte des modifications à l'horaire d'un employé sans que celui-ci les ait demandées;

b) la modification est apportée moins de deux semaines avant l'exécution du travail.

L.M. 2006, c. 26, art. 9; L.M. 2011, c. 13, art. 2.

Horaire variable personnalisé
14.1(1) À la demande d'un employé qui n'est pas visé par une convention collective et qui travaille régulièrement au moins 35 heures par semaine, l'employeur peut conclure avec lui un accord écrit le soustrayant à l'obligation d'être assujetti à la durée normale du travail visée à l'article 10.

Contenu de l'accord
14.1(2) L'accord :

a) prévoit une durée normale du travail différente pour l'employé, laquelle :

(i) ne peut excéder 40 heures par semaine,

(ii) ne peut excéder 10 heures par jour,

(iii) peut prévoir des heures quotidiennes différentes chaque jour de travail;

(b) clearly specify that the employee or the employer may terminate the agreement at any time by giving the other party at least two weeks' written notice.

Terminating the agreement with less notice
14.1(3) An agreement may be terminated with less than two weeks' notice if both parties agree.

Adjustments permitted
14.1(4) At the request of an employee who has entered into an agreement, the employer may make occasional adjustments to the employee's hours of work set out in the agreement, as long as they do not exceed 10 hours per day or 40 hours per week. The agreement is deemed to be amended to provide for such adjustments.

Director may terminate or prohibit an agreement
14.1(5) The director may, by written notice to the employer,

(a) terminate an agreement at any time;

(b) prohibit the employer from entering into an agreement under this section.

S.M. 2011, c. 13, s. 3.

15 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 10.

DIVISION 3

OVERTIME

16 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 10.

b) indique clairement que l'employé ou l'employeur peut le résilier à tout moment sous réserve d'un préavis écrit d'au moins deux semaines à l'autre partie.

Préavis plus court
14.1(3) Avec le consentement des deux parties, un préavis plus court peut être donné au moment de la résiliation.

Corrections permises
14.1(4) À la demande de l'employé visé par l'accord, l'employeur peut occasionnellement apporter des corrections aux heures de travail qui y sont prévues pourvu que la journée de travail n'excède pas 10 heures et la semaine de travail ne dépasse pas 40 heures. L'accord est réputé modifié de façon à prévoir ces corrections.

Résiliation ou interdiction
14.1(5) Le directeur peut, par avis écrit remis à l'employeur :

a) résilier l'accord à tout moment;

b) interdire à l'employeur de conclure un accord sous le régime du présent article.

L.M. 2011, c. 13, art. 3.

15 [Abrogé]

L.M. 2006, c. 26, art. 10.

SECTION 3

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16 [Abrogé]

L.M. 2006, c. 26, art. 10.

Overtime to be paid at overtime wage rate
17(1) Subject to section 18 and the regulations, an employer must pay an employee a wage for overtime at an hourly rate that is not less than 150% of the employee's regular wage rate.

Paiement au taux de rémunération des heures supplémentaires
17(1) Sous réserve de l'article 18 et des règlements, l'employeur verse à l'employé pour les heures supplémentaires qu'il effectue un salaire à un taux horaire correspondant au moins à 150 % de son taux normal.

Overtime does not include certain break time
17(2) Overtime does not include time that an employer provides an employee as a break if the employee is not required to stay on the business premises or be on duty during the break.

S.M. 2006, c. 26, s. 11.

Assimilation des pauses aux heures supplémentaires
17(2) Les heures supplémentaires ne comprennent pas la période que l'employeur accorde à l'employé à titre de pause si l'employé n'est pas tenu de demeurer sur les lieux de l'entreprise ou d'être à son poste pendant la pause.

L.M. 2006, c. 26, art. 11.

"Banked time" defined
18(1) In this section, **"banked time"** means time that an employer is to provide to an employee as time off with pay under this section in lieu of wages for overtime.

Définition de « heures accumulées »
18(1) Pour l'application du présent article, **« heures accumulées »** s'entend des heures que l'employeur est tenu d'accorder à l'employé à titre de congé rémunéré en vertu du présent article au lieu de la rémunération des heures supplémentaires.

Agreement for paid time off in lieu of overtime pay
18(2) If a collective agreement or a written agreement between an employer and employee so provides, the employer may credit the employee with banked time in lieu of wages for some or all of the employee's overtime.

Accord concernant le congé rémunéré
18(2) Si une convention collective ou un accord écrit intervenu entre l'employé et lui le prévoit, l'employeur peut créditer à l'employé les heures accumulées au lieu de lui verser un salaire à l'égard de la totalité ou d'une partie de ses heures supplémentaires.

Rate of time off
18(3) The amount of banked time credited by the employer must not be less than 150% of the overtime for which the employee is to receive time off with pay in lieu of wages for overtime.

Durée du congé
18(3) Le nombre d'heures accumulées que crédite l'employeur ne peut être inférieur à 150 % des heures supplémentaires à l'égard desquelles l'employé doit se faire accorder un congé rémunéré au lieu de la rémunération des heures supplémentaires.

When banked time off to be provided
18(4) The time off to be provided in respect of banked time must be provided during the employee's regular hours of work within

(a) three months after the end of the pay period in which the overtime giving rise to the banked time occurred; or

Moment où le congé doit être accordé
18(4) Le congé relatif aux heures accumulées est accordé pendant les heures normales de travail de l'employé :

a) avant l'expiration d'une période de trois mois suivant la fin de la période de paye au cours de laquelle ont été effectuées les heures supplémentaires en cause;

(b) any longer period prescribed by regulation or approved by the director.

Regular wage rate applies to time off
18(5) For each hour or part of an hour of time off in respect of banked time, the employer must pay the regular wage rate that applies to the employee's regular hours of work during the pay period in which the time off occurs.

Effect of time off
18(6) For the purpose of this Code, the hours of time off in respect of banked time are deemed to be regular hours of work.

Wage payable for banked time not taken
18(7) The employer must pay the employee a wage in accordance with section 86 (wages to be paid within certain time), at the regular wage rate, for any banked time

(a) that the employee has remaining when his or her employment terminates; or

(b) for which the employee did not receive time off with pay by the end of the period within which it was to have been provided under subsection (4).

S.M. 2006, c. 26, s. 12.

No implied right to require overtime
19(1) An employer's management rights do not include an implied right to require an employee to work overtime.

Employer may require overtime in emergency
19(2) An employer may require an employee to work overtime in the following circumstances, but only for so long as they continue to exist:

(a) where it is urgently required because of a present or imminent situation or condition that requires prompt action to avoid or limit

(i) loss of life,

b) avant l'expiration de la période plus longue qui est prévue par règlement ou que le directeur approuve.

Application du taux normal au congé
18(5) Pour chaque heure complète ou partielle de congé prise relativement aux heures accumulées, l'employeur paie le taux normal qui s'applique aux heures normales de travail de l'employé au cours de la période de paye pendant laquelle le congé est pris.

Effet du congé
18(6) Pour l'application du présent code, les heures de congé prises relativement aux heures accumulées sont assimilées à des heures normales de travail.

Paiement du salaire si le congé n'est pas pris
18(7) L'employeur verse à l'employé un salaire en conformité avec l'article 86, au taux normal, pour les heures accumulées :

a) qu'il n'a pas utilisées au moment de la cessation de son emploi;

b) à l'égard desquelles il ne s'est pas fait accorder de congé rémunéré avant la fin de la période pendant laquelle un tel congé aurait dû lui être accordé en application du paragraphe (4).

L.M. 2006, c. 26, art. 12.

Absence de droit implicite d'exiger des heures supplémentaires
19(1) Les droits de gestion de l'employeur ne comprennent pas le droit implicite d'exiger de l'employé qu'il effectue des heures supplémentaires.

Heures supplémentaires en cas d'urgence
19(2) L'employeur peut exiger de l'employé qu'il effectue des heures supplémentaires dans les circonstances suivantes, mais seulement dans la mesure où elles continuent d'exister :

a) les heures supplémentaires sont requises de façon urgente en raison d'une situation actuelle ou imminente nécessitant une intervention rapide afin que soient évitées ou limitées :

(ii) harm to an individual's health or a threat to an individual's safety, or

(iii) a serious interference with the ordinary operation of the employer's business;

(b) where it is urgently required because of a present or imminent situation or condition that is interrupting or threatens to interrupt

(i) the provision of an essential service by the government, an agency of the government, a municipality or a public utility, or

(ii) the provision of municipal services or health services;

(c) where it is urgently required by or under an Act of the Legislature in relation to an existing or threatened disaster or emergency.

S.M. 2006, c. 26, s. 12.

(i) les pertes de vie,

(ii) toute atteinte à la santé d'un particulier ou toute menace à sa sécurité,

(iii) toute entrave sérieuse au fonctionnement normal de l'entreprise de l'employeur;

b) les heures supplémentaires sont requises de façon urgente en raison d'une situation actuelle ou imminente qui interrompt ou menace d'interrompre :

(i) la fourniture de services essentiels par le gouvernement, un organisme gouvernemental, une municipalité ou une entreprise de services publics,

(ii) la fourniture de services municipaux ou de services de santé;

c) les heures supplémentaires sont requises de façon urgente sous le régime d'une loi de l'Assemblée législative relativement à un sinistre ou à une situation d'urgence actuel ou imminent.

L.M. 2006, c. 26, art. 12.

20 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 13.

20 [Abrogé]

L.M. 2006, c. 26, art. 13.

DIVISION 4

GENERAL HOLIDAYS

Definitions
21(1) The following definitions apply in this Division.

"day off", in relation to a general holiday, means

(a) the day of the holiday, if the holiday falls on a day that would normally be a workday for the employee and the employee does not work that day; or

SECTION 4

JOURS FÉRIÉS

Définitions
21(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« employé admissible » Employé qui est admissible en vertu de l'article 22 à une indemnité de jour férié. ("eligible employee")

« indemnité de jour férié » Le salaire payable par l'employeur à l'employé admissible à l'égard d'un jour férié ou d'un jour de congé s'y rapportant. ("holiday pay")

(b) another day that the employee is given off under subsection 25(2) or 26(2). (« jour de congé »)

"eligible employee" means an employee who is eligible under section 22 for holiday pay. (« employé admissible »)

"general holiday" means any of the following days:

(a) New Year's Day;

(a.1) Louis Riel Day (the third Monday in February);

(b) Good Friday;

(c) Victoria Day;

(d) July 1;

(e) Labour Day;

(e.1) Orange Shirt Day (National Day for Truth and Reconciliation);

(f) Thanksgiving Day;

(g) Christmas Day;

(h) any other day designated by regulation as a general holiday. (« jour férié »)

"holiday pay" means the wage payable by an employer to an eligible employee for a general holiday or for a day off in relation to a general holiday. (« indemnité de jour férié »)

« jour de congé » Relativement à un jour férié :

a) le jour en question, s'il tombe un jour qui serait normalement un jour de travail pour l'employé et si celui-ci ne travaille pas ce jour-là;

b) tout autre jour de congé accordé à l'employé en vertu du paragraphe 25(2) ou 26(2). ("day off")

« jour férié »

a) Le jour de l'An;

a.1) le jour de Louis Riel (le troisième lundi de février);

b) le Vendredi saint;

c) la fête de Victoria;

d) le 1er juillet;

e) la fête du Travail;

e.1) la Journée du chandail orange (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation);

f) le jour de l'Action de grâces;

g) le jour de Noël;

h) tout autre jour désigné à ce titre par les règlements. ("general holiday")

Day off in addition to annual vacation
21(2) A day off in relation to a general holiday is to be given in addition to an employee's annual vacation.

S.M. 2006, c. 26, s. 14; S.M. 2007, c. 18, s. 1; S.M. 2019, c. 11, s. 9; S.M. 2023, c. 50, s. 1.

Jour de congé s'ajoutant au congé annuel
21(2) En plus du congé annuel auquel il a droit, l'employé doit se faire accorder un jour de congé à l'égard d'un jour férié.

L.M. 2006, c. 26, art. 14; L.M. 2007, c. 18, art. 1; L.M. 2019, c. 11, art. 9; L.M. 2023, c. 50, art. 1.

Eligibility for holiday pay
22(1) An employee is eligible for holiday pay in relation to a general holiday unless

Admissibilité à l'indemnité de jour férié
22(1) L'employé est admissible à l'indemnité de jour férié à l'égard d'un jour férié à moins :

(a) the employee is absent on his or her first scheduled workday before or after the holiday without the employer's consent; or

(b) the holiday falls on a day that would normally be a workday for the employee, and the employee

(i) is required or scheduled to work on the holiday, and

(ii) is absent on that day without the employer's consent.

a) qu'il ne soit absent la première journée de travail prévue à l'horaire qui précède ou suit ce jour sans le consentement de l'employeur;

b) que ce jour ne tombe un jour qui serait normalement un jour de travail pour l'employé et que celui-ci :

(i) d'une part, ne doive ou ne soit censé travailler ce jour-là,

(ii) d'autre part, ne soit absent ce jour-là sans le consentement de l'employeur.

Employer's consent to employee's absence
22(2) For the purpose of subsection (1), an employer is deemed to have consented to the absence of an employee if the employee is absent

(a) on a leave to which he or she is entitled or which he or she has been given by the employer; or

(b) because he or she is ill.

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

Consentement de l'employeur
22(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est réputé avoir consenti à l'absence de l'employé si celle-ci est attribuable :

a) à un congé auquel il a droit ou que lui a accordé l'employeur;

b) à une maladie.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

Amount of holiday pay
23(1) An eligible employee's holiday pay in relation to a general holiday must not be less than the employee's wage for regular hours of work on a normal workday in the pay period

(a) in which the employee receives a day off in relation to the holiday; or

(b) in which the holiday occurs, if the employee does not receive a day off.

Montant de l'indemnité de jour férié
23(1) L'indemnité de jour férié de l'employé admissible à l'égard d'un jour férié ne peut être inférieure au salaire qu'il gagne pour les heures normales de travail effectuées pendant une journée normale de travail de la période de paye :

a) au cours de laquelle il se fait accorder un jour de congé relativement au jour férié;

b) au cours de laquelle le jour férié survient, s'il ne se fait pas accorder de jour de congé.

Employee with varying wages
23(2) Despite subsection (1), an eligible employee's holiday pay in relation to a general holiday is 5% of the employee's total wages, excluding overtime wages, for the four-week period immediately preceding the holiday, if the employee's wage for regular hours of work on a normal workday cannot be determined because

Salaire variable
23(2) Par dérogation au paragraphe (1), l'indemnité de jour férié de l'employé admissible à l'égard d'un jour férié correspond à 5 % de son salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant le jour férié, si le salaire qu'il gagne pour les heures normales de travail effectuées pendant une journée normale de travail ne peut être déterminé pour le motif, selon le cas :

(a) the number of hours worked in a normal workday varies from day to day; or

(b) the employee's wage for regular hours of work varies from pay period to pay period.

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

a) que le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une telle journée varie quotidiennement;

b) que son salaire pour les heures normales de travail varie d'une période de paye à l'autre.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

Determining overtime for pay period that includes day off

24 For the purpose of determining an eligible employee's overtime under Division 3 for a pay period in which the employee was given a day off in respect of a general holiday, the employee is deemed to have worked the regular hours of work that he or she would normally have worked on that day off.

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

Détermination des heures supplémentaires

24 Afin que soient déterminées ses heures supplémentaires sous le régime de la section 3 à l'égard d'une période de paye au cours de laquelle un jour de congé lui a été accordé relativement à un jour férié, l'employé admissible est réputé avoir effectué les heures normales de travail qu'il aurait normalement effectuées pendant ce jour de congé.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

Employee works on general holiday

25(1) Subject to subsection (2), an employee who works on a general holiday is entitled to be paid

(a) for the hours worked, at the overtime wage rate; and

(b) holiday pay for that day.

Droit de l'employé qui travaille un jour férié

25(1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employé qui travaille un jour férié a le droit de recevoir :

a) le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées ce jour-là;

b) l'indemnité de jour férié.

Exception — employment in certain businesses

25(2) If the employee works in a continuously operating business, climate-controlled agricultural business, seasonal business, place of amusement, gasoline service station, hospital, hotel or restaurant, or in domestic service, the employer may, instead of complying with subsection (1),

(a) pay the employee for the hours worked on the general holiday as if it were not a general holiday; and

(b) give the employee a day off, with holiday pay, on another day that would normally have been a workday for the employee,

(i) within 30 days after the general holiday, with at least two days' notice of the day to be taken off, or

Exception — emploi dans certaines entreprises

25(2) Si l'employé travaille dans une entreprise à production ininterrompue, une entreprise agricole dont l'ambiance est contrôlée, une entreprise saisonnière, un lieu de divertissement, une station-service, un hôpital, un hôtel ou un restaurant ou s'il fournit des services d'aide et d'entretien ménager, l'employeur peut, au lieu de se conformer au paragraphe (1) :

a) d'une part, le payer pour les heures de travail effectuées le jour férié comme s'il s'agissait d'une journée normale de travail;

b) d'autre part, lui accorder un jour de congé tombant un jour qui aurait normalement été un jour de travail pour lui, tout en lui versant l'indemnité de jour férié :

(ii) if the employee agrees, within any longer period but before the employee's next annual vacation.

Definitions
25(3) The following definitions apply in subsection (2).

"continuously operating business" means a business that in a week usually operates day and night without interruption until completion of the regular operation of the business. (« entreprise à production ininterrompue »)

"seasonal business" means a business that in each year suspends operations for one or more periods of at least three weeks each owing to a fluctuation in market demand that is characteristic of the business or related to the ripening of a crop. (« entreprise saisonnière »)

S.M. 2006, c. 26, s. 14; S.M. 2011, c. 13, s. 4.

Holiday pay for day off
26(1) An eligible employee is entitled to holiday pay for a day off in relation to a general holiday.

Day off for general holiday not falling on workday
26(2) If the general holiday falls on a day that would not normally be a workday for the employee,

(a) subject to clause (b), the employer must give the employee a day off, with holiday pay, on a day that would normally be a workday for the employee,

(i) before the employee's next annual vacation, or

(ii) at any later time agreed to by the employee; and

(i) dans un délai de 30 jours suivant le jour férié, pour autant qu'il lui donne un préavis d'au moins 2 jours de la date à laquelle le congé peut être pris,

(ii) dans un délai plus long, s'il y consent, mais avant son congé annuel suivant.

Définitions
25(3) Les définitions qui suivent s'appliquent au paragraphe (2).

« entreprise à production ininterrompue » Entreprise où, au cours d'une semaine, les travaux se poursuivent habituellement jour et nuit sans interruption jusqu'à l'achèvement des travaux normalement prévus pour cette période. ("continuously operating business")

« entreprise saisonnière » Entreprise où, chaque année, la production est habituellement suspendue pour une ou plusieurs périodes d'au moins trois semaines chacune en raison des fluctuations du marché propres à cette entreprise ou afin que les récoltes puissent arriver à maturation. ("seasonal business")

L.M. 2006, c. 26, art. 14; L.M. 2011, c. 13, art. 4.

Indemnité de jour férié à l'égard d'un jour de congé
26(1) L'employé admissible a le droit de recevoir l'indemnité de jour férié à l'égard d'un jour de congé pris relativement à un jour férié.

Jour férié tombant un jour non ouvrable
26(2) Si le jour férié tombe un jour qui ne serait pas normalement un jour de travail pour l'employé :

a) l'employeur lui accorde, sous réserve de l'alinéa b), un jour de congé tombant un jour qui serait normalement un jour de travail pour lui, tout en lui versant l'indemnité de jour férié :

(i) avant son congé annuel suivant,

(ii) à toute date ultérieure qu'il accepte;

(b) if the general holiday falls on a Saturday or Sunday, the employer must give the employee a day off, with holiday pay, on the employee's first workday after the holiday.

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

b) l'employeur lui accorde, si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, un jour de congé tombant le premier jour de travail suivant de l'employé, tout en lui versant l'indemnité de jour férié.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

Employment terminated before day off

27 If an eligible employee's employment is terminated before the day off to be given under subsection 25(2) or 26(2) is taken, the employer must pay the holiday pay, along with any other wages payable on termination, in accordance with section 86 (wages to be paid within certain time).

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

Cessation d'emploi avant la prise du jour de congé

27 En cas de cessation d'emploi avant que le jour de congé devant être accordé en vertu du paragraphe 25(2) ou 26(2) soit pris, l'employeur verse à l'employé admissible l'indemnité de jour férié, ainsi que tout autre salaire payable lors d'une cessation d'emploi, en conformité avec l'article 86.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

Substitution of other day for general holiday

28(1) An employer may substitute another day for a general holiday if the substitution is made

(a) in accordance with a collective agreement; or

(b) with the agreement of the bargaining agent for the employees or, where the employees do not have a bargaining agent, with the written agreement of a majority of the employees;

and the substituted day is within 12 months of the general holiday.

Substitution

28(1) L'employeur peut substituer à un jour férié un autre jour à la condition que ce jour survienne dans les 12 mois précédant ou suivant le jour férié et que la substitution soit faite :

a) soit en conformité avec une convention collective;

b) soit avec l'accord de l'agent négociateur qui représente les employés ou, s'ils ne sont pas représentés par un agent négociateur, avec le consentement écrit de la majorité d'entre eux.

Substituted day is deemed general holiday

28(2) A day substituted for a general holiday under subsection (1) is deemed to be a general holiday for the purpose of this Code.

Présomption

28(2) Pour l'application du présent code, le jour substitué au jour férié est réputé en être un.

Onus

28(3) The onus is on the employer to establish that the substitution of a day for a general holiday is done in accordance with subsection (1).

Fardeau de la preuve

28(3) Il incombe à l'employeur de démontrer que la substitution d'un jour à un jour férié est faite en conformité avec le paragraphe (1).

Exception

28(4) This section does not apply to Orange Shirt Day (National Day for Truth and Reconciliation).

S.M. 2006, c. 26, s. 14; S.M. 2023, c. 50, s. 1.

Exception

28(4) Le présent article ne s'applique pas à la Journée du chandail orange (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation).

L.M. 2006, c. 26, art. 14; L.M. 2023, c. 50, art. 1.

Former employee's entitlement

29(1) If an employee's employment is terminated, other than by the employee, less than four weeks before a general holiday,

(a) the employee is entitled to holiday pay for that holiday equal to 5% of his or her total wages, excluding overtime wages, for the four-week period immediately preceding the holiday; and

(b) the holiday pay is payable in accordance with section 86 (wages to be paid within certain time).

Portion of wage in lieu of notice

29(2) For the purpose of clause (1)(a), the employee's total wages for the four-week period includes the portion of the wage in lieu of notice payable under clause 61(1)(b), if any, that would have been payable as a wage if the employee had remained employed and worked his or her regular hours of work throughout the applicable notice period.

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

Construction employees

30 If an employee is employed in construction,

(a) the employer must pay the employee the overtime wage rate for any hours worked on a general holiday;

(b) before the end of each year or on termination of the employment, whichever occurs first, the employer must pay the employee, as holiday pay for all general holidays in the year, an amount equal to 4% of the employee's wages for the year, other than overtime wages, whether or not the employee works on any of the holidays; and

(c) subsection 21(2) and sections 22 to 29 do not apply to the employee.

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

31 to 33 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 14.

Droit de l'ex-employé

29(1) Si son emploi cesse d'une façon indépendante de sa volonté moins de quatre semaines avant un jour férié, l'employé a droit, à l'égard de ce jour, à une indemnité de jour férié correspondant à 5 % de son salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines le précédant, laquelle indemnité est versée en conformité avec l'article 86.

Partie du salaire tenant lieu de préavis

29(2) Pour l'application du paragraphe (1), le salaire total de l'employé pour la période de quatre semaines comprend la partie du salaire tenant lieu de préavis payable en vertu de l'alinéa 61(1)b), le cas échéant, qui aurait été payable si l'employé avait conservé son emploi et avait effectué ses heures normales de travail tout au long de la période de préavis applicable.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

Employés de la construction

30 Si l'employé travaille dans la construction :

a) l'employeur lui verse le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées un jour férié;

b) avant la fin de chaque année ou au moment de la cessation de son emploi, si celle-ci est antérieure, l'employeur lui verse, au titre de l'indemnité de jour férié pour tous les jours fériés de l'année, une somme égale à 4 % de son salaire pour l'année, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, qu'il travaille ou non un jour férié;

c) le paragraphe 21(2) et les articles 22 à 29 ne s'appliquent pas à lui.

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

31 à 33 [Abrogés]

L.M. 2006, c. 26, art. 14.

DIVISION 5

ANNUAL VACATIONS AND VACATION ALLOWANCES

Employee entitlement to annual vacation
34(1) An employee is entitled to an annual vacation of at least

(a) two weeks after each of the first four years of employment; and

(b) three weeks after five consecutive years of employment and each year of employment after that.

Annual vacation does not include general holiday
34(2) The annual vacation referred to in subsection (1) does not include a general holiday that falls on a day during the employee's vacation and that the employee is entitled to.

When annual vacation to be given
35 An employer shall give an employee an annual vacation not later than 10 months after the employee becomes entitled to it.

Setting dates for annual vacation
36 If an employer and an employee are unable to agree on when the employee will take the annual vacation, the employer shall give the employee at least 15 days' notice of the date on which the vacation is to begin, and the employee must take the vacation at that time.

Period of vacation not to be less than a week
37 An employer shall not require an employee who is entitled to an annual vacation to take less than a week at a time.

SECTION 5

CONGÉS ANNUELS ET INDEMNITÉS DE CONGÉS ANNUELS

Droit au congé annuel
34(1) Les employés ont droit à un congé annuel d'au moins :

a) deux semaines, après chacune des quatre premières années d'emploi;

b) trois semaines, après cinq années consécutives d'emploi et après chaque année d'emploi subséquente.

Exclusion des jours fériés
34(2) Les jours fériés auxquels un employé a droit et qui tombent pendant un congé annuel ne sont pas compris dans ce congé.

Moment du congé annuel
35 L'employeur accorde le congé annuel à l'employé au plus tard dix mois après la date à laquelle l'employé en acquiert le droit.

Détermination des dates du congé annuel
36 Si l'employeur et l'employé sont incapables de s'entendre sur la date à laquelle l'employé doit prendre son congé annuel, l'employeur donne à l'employé un préavis d'au moins 15 jours de la date à laquelle son congé annuel commence, l'employé étant tenu de prendre son congé à ce moment.

Durée minimale du congé annuel
37 Il est interdit à l'employeur d'obliger un employé qui a droit à un congé annuel de prendre moins d'une semaine de congé à la fois.

Vacation may be required during annual shut-down
38 Despite section 37, where the business of an employer customarily shuts down for an extended period in each year, the employer may require the employees to take their annual vacations during that period.

Possibilité de congés obligatoires lors d'une fermeture annuelle
38 Par dérogation à l'article 37, si l'entreprise de l'employeur ferme habituellement pendant une période prolongée chaque année, l'employeur peut obliger les employés à prendre leur congé annuel au cours de cette période.

Meaning of "wages"
39(1) In clause (2)(a), **"wages"** does not include

(a) overtime wages;

(b) a wage in lieu of notice payable under clause 61(1)(b); or

(c) any vacation allowance.

Sens de « salaire »
39(1) À l'alinéa (2)a), **« salaire »** exclut :

a) la rémunération des heures supplémentaires;

b) le salaire tenant lieu de préavis payable en vertu de l'alinéa 61(1)b);

c) l'indemnité de congé annuel.

Amount of vacation allowance
39(2) An employer shall pay to an employee who is entitled to an annual vacation, for each week of the vacation, a vacation allowance consisting of

(a) 2% of the wages that the employee earned in the year of employment in respect of which the employee is entitled to the annual vacation; and

(b) if the employer provides board and lodging, or pays an allowance in lieu of board and lodging, as part of the usual remuneration of the employee, an amount equal to 2% of the cash value of the board and lodging or allowance that the employee received in the year of employment in respect of his or her regular hours of work.

Montant de l'indemnité de congé annuel
39(2) L'employeur verse à l'employé qui a droit à un congé annuel, pour chaque semaine de congé, une indemnité de congé annuel égale aux pourcentages suivants :

a) 2 % du salaire qu'il a gagné au cours de l'année d'emploi à l'égard de laquelle il a droit à un congé annuel;

b) si l'employeur fournit le gîte et la pension ou verse à ce titre une indemnité à titre d'élément de la rémunération normale de l'employé, 2 % de la valeur en argent du gîte et de la pension ou de l'indemnité que l'employé a reçue au cours de l'année d'emploi au titre de ses heures normales de travail.

Time of payment of vacation allowance
39(3) Unless the employee otherwise agrees, the employer shall pay the vacation allowance to the employee not later than the last working day before the employee's annual vacation begins.

Versement de l'indemnité de congé annuel
39(3) Sauf si l'employé consent à un autre mode de versement, l'employeur verse l'indemnité de congé annuel à l'employé au plus tard le dernier jour ouvrable qui précède le début de son congé annuel.

Determining the cash value of board and lodging
39(4) For the purpose of clause (2)(b), the cash value of board and lodging is the amount deducted from the wages of the employee by the employer for the board and lodging or, where no deduction is made,

Détermination de la valeur en argent du gîte et de la pension
39(4) Pour l'application de l'alinéa (2)b), la valeur en argent du gîte et de la pension est le montant que l'employeur retient sur le salaire d'un employé au titre du gîte et de la pension ou, en l'absence de déduction :

(a) the amount agreed upon by the employer and the employee; or

(b) where no amount is agreed upon, the amount calculated in accordance with the regulations.

S.M. 2006, c. 26, s. 15.

a) soit le montant dont conviennent l'employeur et l'employé;

b) soit, à défaut, le montant calculé en conformité avec les règlements.

L.M. 2006, c. 26, art. 15.

Certain payments do not affect vacation entitlement
40 The payment of a bonus or other pecuniary benefit by an employer to an employee does not affect the employee's entitlement to an annual vacation or vacation allowance.

Versement de certaines sommes
40 Le fait pour l'employeur de verser une prime ou un autre avantage monétaire à l'employé ne porte pas atteinte aux droits de celui-ci à un congé annuel ou à une indemnité de congé annuel.

Effect of previous year or vacation taken in advance
41 An employee's entitlement to an annual vacation and vacation allowance is not affected by his or her having received in a previous year an annual vacation or vacation allowance that was greater than the employee's entitlement, but this section does not apply in respect of an annual vacation or vacation allowance, or any part of a vacation or allowance, that an employee receives in advance of being entitled to it.

Années multiples et congé pris à l'avance
41 Le fait pour un employé d'avoir reçu au cours d'une année antérieure un congé annuel ou une indemnité de congé annuel supérieurs à ceux auxquels il avait droit ne porte pas atteinte à son droit à un congé annuel et à une indemnité de congé annuel. Le présent article ne s'applique pas toutefois au congé annuel ou à l'indemnité de congé annuel que l'employé a, en totalité ou en partie, reçu avant d'y avoir droit.

Employer may use common anniversary date
42(1) Despite sections 34 (annual vacation) and 39 (vacation allowance), an employer may establish a common anniversary date for all employees or a group of employees for the purpose of calculating their annual vacations and vacation allowances.

Utilisation d'une date commune
42(1) Par dérogation aux articles 34 et 39, l'employeur peut utiliser une date anniversaire commune pour tous les employés ou pour un groupe d'employés pour calculer leur congé annuel et leur indemnité de congé annuel.

Director may prohibit common anniversary date
42(2) Despite subsection (1), the director may, on application by a bargaining agent for employees or, where the employees do not have a bargaining agent, an employee affected by a common anniversary date established under subsection (1), by order

(a) revoke the establishment of the date and prohibit the employer from establishing such a date for such time as may be specified in the order; or

(b) set terms and conditions for the use of the date, including setting a time period for its use and limiting its application to certain employees.

Pouvoir du directeur d'interdire l'utilisation d'une date commune
42(2) Par dérogation au paragraphe (1), le directeur peut, par ordre, à la demande de l'agent négociateur des employés ou, si les employés n'ont pas d'agent négociateur, d'un employé visé par la date anniversaire commune choisie en vertu du paragraphe (1) :

a) soit annuler le choix de la date et interdire à l'employeur d'en choisir une autre pendant la période mentionnée dans l'ordre;

b) soit déterminer les conditions d'utilisation de la date, notamment fixer le délai pendant lequel elle peut être utilisée et limiter son application à certains employés.

Employer to give proportion of entitlements
42(3) Where an employee is subject to a common anniversary date and has not on that date completed a year of employment, the employer shall give the employee an annual vacation and vacation allowance in the proportion that his or her time of employment in the year is to the entitlements under sections 34 and 39.

Effect of notice of termination
43 Where an employer or employee gives notice of termination of the employee's employment,

(a) no part of the employee's annual vacation may be used to calculate the required notice period unless, in the case of an employee giving notice, the employer otherwise agrees; and

(b) the payment of a vacation allowance to the employee does not affect any other amount payable to the employee in respect of the termination.

Meaning of "wages"
44(1) In subsection (2), **"wages"** does not include

(a) overtime wages;

(b) a wage in lieu of notice payable under clause 61(1)(b); or

(c) any vacation allowance.

Payment of vacation allowance on termination
44(2) If an employee's employment terminates before he or she is entitled to an annual vacation, the employer shall pay the employee a vacation allowance equal to

(a) if the employee has not completed five consecutive years of employment with the employer, 4% of the wages earned since the date the employee became employed by the employer or the date the employee last became entitled to an annual vacation, whichever is later; and

Proportionnalité
42(3) L'employeur accorde à l'employé qui est visé par une date anniversaire commune et qui n'a pas terminé une année d'emploi à cette date un congé annuel et une indemnité de congé annuel calculés en fonction du rapport entre sa période d'emploi au cours de l'année et les droits que prévoient les articles 34 et 39.

Conséquence de l'avis de cessation d'emploi
43 Dans le cas où l'employeur ou l'employé donne à l'autre partie un avis de cessation d'emploi :

a) le congé annuel de l'employé ne peut, en totalité ou en partie, servir au calcul du délai de remise du préavis, sauf si, dans le cas où l'employé donne le préavis, l'employeur y consent;

b) le versement de l'indemnité de congé annuel à l'employé ne porte pas atteinte au paiement de toute autre somme à laquelle l'employé a droit relativement à la cessation d'emploi.

Sens de « salaire »
44(1) Au paragraphe (2), **« salaire »** exclut :

a) la rémunération des heures supplémentaires;

b) le salaire tenant lieu de préavis payable en vertu de l'alinéa 61(1)b);

c) l'indemnité de congé annuel.

Versement de l'indemnité de congé annuel lors de la cessation d'emploi
44(2) En cas de cessation d'emploi avant que l'employé n'ait eu droit à un congé annuel, l'employeur lui verse une indemnité de congé annuel égale :

a) si l'employé n'a pas terminé cinq années d'emploi consécutives avec l'employeur, à 4 % du salaire gagné depuis sa date d'embauche ou, si elle est postérieure, depuis la dernière date à laquelle il a eu droit à un congé annuel;

(b) if the employee has completed five consecutive years of employment with the employer, an additional 2% of the wages earned from the date the employee last became entitled to an annual vacation to the date of termination.

S.M. 2006, c. 26, s. 16.

b) si l'employé a terminé cinq années d'emploi consécutives avec l'employeur, à une somme supplémentaire correspondant à 2 % du salaire gagné à compter de la dernière date à laquelle il a eu droit à un congé annuel jusqu'à la date de cessation d'emploi.

L.M. 2006, c. 26, art. 16.

DIVISION 6

WEEKLY DAY OF REST

Employer to provide day of rest
45 Subject to sections 46 and 47, an employer shall ensure that each employee has one rest period of not less than 24 consecutive hours in each week.

Employer may apply for exemption of business
46 An employer may apply to the director in writing to have the business exempted from the application of section 45, and the director may by order exempt the business, for such period as the director may specify in the order, if the director is satisfied that the application of section 45 to the business

(a) is an undue hardship to the employer;

(b) is of little or no benefit to the employees owing to the remote location of the business;

(c) in the case of a business that operates only part of the year, unduly restricts the operation of the business; or

(d) causes severe loss to the business owing to the circumstances in which it operates.

S.M. 2006, c. 26, s. 17.

SECTION 6

REPOS HEBDOMADAIRE

Jour de repos hebdomadaire
45 Sous réserve des articles 46 et 47, l'employeur veille à ce que chaque employé ait au moins 24 heures consécutives de repos par semaine.

Demande d'exemption d'une entreprise
46 L'employeur peut, par écrit, demander au directeur d'exempter son entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas celui-ci peut, par ordre, accorder l'exemption pour la période qui y est précisée s'il est convaincu que cette application :

a) cause un préjudice injustifié à l'employeur;

b) 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;

c) 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;

d) entraîne des pertes importantes pour l'entreprise, compte tenu des circonstances entourant son exploitation.

L.M. 2006, c. 26, art. 17.

Employer and bargaining agent may apply for exemption

47 An employer and the bargaining agent for the employees of the employer's business may apply jointly to the director in writing to have the business exempted from the application of section 45, and the director may by order exempt the business for such period as the director may specify in the order.

S.M. 2006, c. 26, s. 17.

Demande conjointe de l'employeur et de l'agent négociateur

47 L'employeur et l'agent négociateur représentant les employés de l'entreprise peuvent demander conjointement au directeur, par écrit, d'exempter l'entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas celui-ci peut, par ordre, accorder l'exemption pour la période qui y est précisée.

L.M. 2006, c. 26, art. 17.

Employee entitled to day off without pay

48 Subject to any order made by the director under section 46 or 47, an employee who, pursuant to an order made under those sections, works on a day that he or she would otherwise be entitled to as a day of rest under section 45 is entitled in place of the day worked to a day off without pay on a day specified by the employer.

S.M. 2006, c. 26, s. 17.

Droit à un congé non payé

48 Sous réserve d'un ordre donné en vertu de l'article 46 ou 47, l'employé qui, en conformité avec un tel ordre, travaille pendant une journée de repos à laquelle il aurait normalement droit en vertu de l'article 45 a droit en remplacement à une journée de congé sans rémunération le jour que précise l'employeur.

L.M. 2006, c. 26, art. 17.

Director may set conditions and vary order

49 The director may include terms and conditions in an order made under section 46 or 47 and may vary or revoke the order.

S.M. 2006, c. 26, s. 18.

Ordre — conditions, modification ou annulation

49 Le directeur peut assortir de conditions l'ordre qu'il donne en vertu de l'article 46 ou 47. Il peut également le modifier ou l'annuler.

L.M. 2006, c. 26, art. 18.

DIVISION 7

WORK BREAKS

SECTION 7

PAUSES

Employer to provide break

50(1) Subject to this section, an employer shall not require an employee to work for more than five consecutive hours without a break.

Obligation d'accorder une pause

50(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur ne peut exiger d'un employé qu'il travaille pendant plus de cinq heures d'affilée sans prendre de pause.

Length of break

50(2) The length of break provided by an employer must not be less than is prescribed unless

(a) a shorter period is provided for in a collective agreement; or

Durée de la pause

50(2) La durée de la pause est au moins égale à la durée réglementaire sauf dans les cas suivants :

a) une pause plus courte est prévue par une convention collective;

(b) the director, on application by the employer, by order approves a shorter period.

Director may set conditions and vary order
50(3) The director may include terms and conditions in an order made under clause (2)(b) and may vary or revoke the order.

S.M. 2006, c. 26, s. 19.

b) le directeur, à la demande de l'employeur, autorise par ordre une pause plus courte.

Ordre — conditions, modification ou annulation
50(3) Le directeur peut assortir de conditions l'ordre qu'il donne en vertu de l'alinéa (2)b). Il peut également le modifier ou l'annuler.

L.M. 2006, c. 26, art. 19.

DIVISION 8

WAGES FOR REPORTING FOR WORK

SECTION 8

SALAIRE DE L'EMPLOYÉ QUI SE PRÉSENTE AU TRAVAIL

Wage for reporting for work
51(1) An employee who

(a) reports for work

(i) at the employer's request, or

(ii) when scheduled to work for a period of three hours or more; and

(b) is not required to work or is required to work for less than three hours;

is entitled to be paid

(c) the wage payable for the hours worked, if any; or

(d) the regular wage rate for three hours of work;

whichever is more.

Salaire de l'employé qui se présente au travail
51(1) L'employé qui se présente au travail — soit à la demande de l'employeur, soit lorsqu'il est censé travailler pendant une période de trois heures ou plus — mais qui ne travaille pas ou travaille moins de trois heures a le droit de recevoir le salaire payable pour les heures de travail effectuées, le cas échéant, ou, s'il est supérieur, le taux normal pour trois heures de travail.

Reporting for less than 3 hours
51(2) An employee who reports for a scheduled period of less than three hours is entitled to be paid

(a) the wage payable for the hours worked, if any; or

(b) the regular wage rate for the scheduled hours of work;

whichever is more.

Période de travail de moins de trois heures
51(2) L'employé qui se présente au travail pour exercer ses fonctions pendant une période prévue à l'horaire de moins de trois heures a le droit de recevoir le salaire payable pour les heures de travail effectuées, le cas échéant, ou, s'il est supérieur, le taux normal pour les heures de travail prévues à l'horaire.

Employee working longer than scheduled period
51(3) If an employee normally works at least three hours when reporting for a scheduled period of less than three hours, the scheduled period is deemed for the purpose of this section to be a period of three hours or more.

S.M. 2006, c. 26, s. 21.

Dépassement du nombre d'heures de la période de travail prévue à l'horaire
51(3) Pour l'application du présent article, une période de travail prévue à l'horaire de moins de trois heures est réputée en être une de trois heures ou plus si l'employé travaille normalement au moins trois heures lorsqu'il se présente au travail pour exercer ses fonctions pendant cette période.

L.M. 2006, c. 26, art. 21.

DIVISION 9

LEAVES OF ABSENCE

MATERNITY LEAVE

Definitions
52 In this Division,

"date of delivery" means the date when the pregnancy of an employee terminates with the birth of a child; (« date d'accouchement »)

"medical certificate" means the signed statement of a duly qualified medical practitioner. (« certificat médical »)

Eligibility for maternity leave
53 A pregnant employee who has been employed by the same employer for at least seven consecutive months is eligible for unpaid maternity leave.

S.M. 2000, c. 49, s. 2; S.M. 2016, c. 2, s. 3.

Length of maternity leave
54(1) Subject to subsection (3), an employee who is eligible for maternity leave is entitled to the following maternity leave:

(a) if the date of delivery is on or before the date estimated in a medical certificate, a period of not more than 17 weeks; or

SECTION 9

CONGÉS

CONGÉ DE MATERNITÉ

Définitions
52 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« certificat médical » Déclaration signée par un médecin. ("medical certificate")

« date d'accouchement » Date à laquelle la grossesse d'une employée se termine par la naissance de l'enfant. ("date of delivery")

Admissibilité au congé de maternité
53 L'employée enceinte qui travaille pour le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs a droit à un congé de maternité sans solde.

L.M. 2000, c. 49, art. 2; L.M. 2016, c. 2, art. 3.

Durée du congé de maternité
54(1) Sous réserve du paragraphe (3), la durée maximale du congé de maternité auquel une employée a droit est :

a) soit de 17 semaines, si la date d'accouchement coïncide avec la date prévue dans le certificat médical ou la précède;

(b) if the date of delivery is after the estimated date, 17 weeks and a period of time equal to the time between the estimated date and the date of delivery.

b) soit le total de 17 semaines et de l'écart entre la date prévue et la date d'accouchement si celle-ci est postérieure à celle-là.

Beginning and end of maternity leave
54(2) A maternity leave must begin not earlier than 17 weeks before the date of delivery estimated in the medical certificate and end not later than 17 weeks after the date of delivery.

Commencement et fin du congé de maternité
54(2) Le congé de maternité commence au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement dans le certificat médical et se termine au plus tard 17 semaines après cette date.

Employee to provide certificate and give notice
54(3) An employee who is eligible for maternity leave shall

(a) as soon as practicable, provide the employer with a medical certificate giving the estimated date of delivery; and

(b) give the employer not less than four weeks' written notice of the date she will start her maternity leave.

Remise du certificat médical et de l'avis par l'employée
54(3) L'employée qui a droit à un congé de maternité est tenue :

a) le plus rapidement possible, de remettre à l'employeur un certificat médical donnant la date prévue de l'accouchement;

b) de donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines l'informant de la date à laquelle elle prendra son congé de maternité.

Maternity leave if notice given after stopping work
55(1) An employee who is eligible for maternity leave but does not give notice under clause 54(3)(b) before leaving the employment is still entitled to maternity leave if, within two weeks after stopping work, she gives notice and provides her employer with a medical certificate

(a) giving the date of delivery or estimated date of delivery; and

(b) stating any period or periods of time within the 17 weeks before the date of delivery or estimated date of delivery that the normal duties of the employment could not be performed because of a medical condition arising from the pregnancy.

Congé de maternité lorsque la cessation du travail précède le préavis
55(1) L'employée qui a droit à un congé de maternité mais qui ne donne pas l'avis mentionné à l'alinéa 54(3)b) avant de cesser le travail a quand même droit à un congé de maternité si, avant l'expiration d'une période de deux semaines suivant la cessation du travail, elle donne un avis à son employeur et lui remet un certificat médical :

a) donnant la date d'accouchement ou la date prévue de l'accouchement;

b) précisant la ou les périodes dans le délai de 17 semaines précédant la date d'accouchement ou la date prévue de l'accouchement pendant lesquelles elle n'a pas pu exercer les tâches normales de son emploi en raison de sa grossesse.

Length of maternity leave
55(2) The maternity leave to which the employee is entitled under subsection (1) is

Durée du congé de maternité
55(2) Le congé de maternité auquel une employée a droit en vertu du paragraphe (1) est :

(a) any time, within the time referred to in clause (1)(b), that she does not work; and

(b) the difference between that time and the time she would receive if she were entitled under subsection 54(1).

a) d'une part, la période de temps comprise dans la ou les périodes visées par l'alinéa (1)b) pendant laquelle elle ne travaille pas;

b) d'autre part, la différence entre cette période et la période à laquelle elle aurait eu droit en vertu du paragraphe 54(1).

Maternity leave where notice not given
56 An employee who is eligible for maternity leave but who does not give notice under clause 54(3)(b) or subsection 55(1) is still entitled to maternity leave for a period not exceeding the time she would receive if she were entitled under subsection 54(1).

Congé de maternité en l'absence d'avis
56 L'employée qui a droit à un congé de maternité mais qui ne donne pas l'avis mentionné à l'alinéa 54(3)b) ou au paragraphe 55(1) a quand même droit à un congé de maternité d'une durée maximale égale à la période à laquelle elle aurait eu droit en vertu du paragraphe 54(1).

End of maternity leave where notice not given
57 The maternity leave of an employee referred to in subsection 55(1) or section 56 terminates not later than 17 weeks after the date of delivery.

Durée du congé de maternité
57 Le congé de maternité de l'employée visée par le paragraphe 55(1) ou par l'article 56 se termine au plus tard 17 semaines après la date d'accouchement.

End of maternity leave
57.1(1) An employee's maternity leave ends

(a) 17 weeks after it began; or

(b) if clause 54(1)(b) applies, 17 weeks after it began plus the additional time provided for in that clause.

Durée du congé de maternité
57.1(1) Les congés de maternité sont, selon le cas :

a) d'une durée de 17 semaines;

b) d'une durée de 17 semaines, à laquelle s'ajoute la période supplémentaire que prévoit l'alinéa 54(1)b) s'il s'applique.

Ending leave early
57.1(2) An employee may end her maternity leave earlier than the day set out in subsection (1) by giving her employer written notice at least two weeks or one pay period, whichever is longer, before the day she wishes to end the leave.

S.M. 2000, c. 49, s. 3.

Fin prématurée du congé
57.1(2) Les employées peuvent mettre fin à leur congé de maternité plus tôt qu'au moment indiqué au paragraphe (1), pour autant qu'elles donnent à leur employeur un préavis écrit minimal de deux semaines ou d'une durée correspondant à une période de paye, selon la plus longue de ces périodes, avant la date désirée de la fin du congé.

L.M. 2000, c. 49, art. 3.

PARENTAL LEAVE

Employee entitled to parental leave
58(1) An employee who adopts or becomes a parent of a child is entitled to unpaid parental leave to a maximum of 63 continuous weeks if

(a) the employee has been employed by the employer for at least seven consecutive months;

(b) the employee gives written notice to the employer at least four weeks before the day specified in the notice as the day on which the employee intends to begin the leave; and

(c) in the case of an adoption, the adoption occurs or is recognized under Manitoba law.

Effect of late notice on parental leave
58(2) An employee who gives less notice than is required under clause (1)(b) is entitled to the 63 weeks of parental leave less the number of days by which the notice given is less than four weeks.

Commencement of parental leave
58(3) A parental leave must commence not later than 18 months after the date on which the child is born or adopted or comes into the care and custody of the employee.

S.M. 2000, c. 49, s. 4; S.M. 2006, c. 26, s. 23; S.M. 2016, c. 2, s. 4; S.M. 2018, c. 15, s. 4.

Maternity and parental leaves must be continuous
59 An employee who takes maternity leave and parental leave shall take them in one continuous period, unless the employee and the employer otherwise agree or a collective agreement otherwise provides.

End of parental leave
59.1(1) An employee's parental leave ends

(a) 63 weeks after it began; or

CONGÉ PARENTAL

Droit au congé parental
58(1) L'employé qui adopte un enfant ou devient son parent a droit à un congé parental sans solde d'au plus 63 semaines consécutives si les conditions suivantes sont réunies :

a) il travaille pour l'employeur depuis au moins sept mois consécutifs;

b) il remet à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant la date mentionnée dans le préavis comme étant celle à laquelle il a l'intention de prendre son congé;

c) dans le cas d'une adoption, celle-ci est effectuée ou est reconnue sous le régime des lois du Manitoba.

Préavis tardif
58(2) L'employé qui donne un préavis de moins de quatre semaines a droit à un congé parental de 63 semaines moins la différence en jours entre quatre semaines et le délai de préavis qu'il donne.

Début du congé parental
58(3) Le congé parental commence au plus tard 18 mois après la date à laquelle l'enfant est né, adopté ou confié aux soins de l'employé.

L.M. 2000, c. 49, art. 4; L.M. 2006, c. 26, art. 23; L.M. 2016, c. 2, art. 4; L.M. 2018, c. 15, art. 4.

Période ininterrompue de congé
59 L'employée qui prend un congé de maternité et un congé parental est tenue de les prendre l'un à la suite de l'autre, sauf si l'employeur et elle-même en conviennent autrement ou si une convention collective prévoit le contraire.

Durée du congé
59.1(1) Les congés parentaux sont, selon le cas :

a) d'une durée de 63 semaines;

(b) if subsection 58(2) applies, 63 weeks after it began less the number of days provided for in that subsection.

b) d'une durée de 63 semaines, de laquelle est retranchée la période que prévoit le paragraphe 58(2) s'il s'applique.

Transitional
59.1(1.1) Despite subsection (1), if the child for whom the employee takes parental leave was born or adopted or came into the employee's care and custody before the day this section came into force, the employee's parental leave ends

(a) 37 weeks after it began; or

(b) if subsection 58(2) applies, 37 weeks after it began less the number of days provided for in that subsection.

Disposition transitoire
59.1(1.1) Par dérogation au paragraphe (1), lorsqu'un employé prend un congé parental à l'égard d'un enfant qui est né, a été adopté ou a été confié à ses soins avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article, la durée prévue aux alinéas (1)a) et b) — avant retranchement, s'il y a lieu — passe de 63 à 37 semaines.

Ending leave early
59.1(2) An employee may end his or her parental leave earlier than the day set out in subsection (1) by giving the employer written notice at least two weeks or one pay period, whichever is longer, before the day the employee wishes to end the leave.

S.M. 2000, c. 49, s. 5; S.M. 2018, c. 15, s. 5.

Fin prématurée du congé
59.1(2) Les employés peuvent mettre fin à leur congé parental plus tôt qu'au moment indiqué au paragraphe (1), pour autant qu'ils donnent à leur employeur un préavis écrit minimal de deux semaines ou d'une durée correspondant à une période de paye, selon la plus longue de ces périodes, avant la date désirée de la fin du congé.

L.M. 2000, c. 49, art. 5; L.M. 2018, c. 15, art. 5.

COMPASSIONATE CARE LEAVE

Definitions
59.2(1) The following definitions apply in this section.

"common-law partner" of a person means a person who, not being married to the other person, is cohabiting with him or her in a conjugal relationship of some permanence. (« conjoint de fait »)

"family member", in relation to an employee, means

(a) a spouse or common-law partner of the employee;

CONGÉ DE SOIGNANT

Définitions
59.2(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« conjoint de fait » Personne qui vit dans une relation maritale d'une certaine permanence avec une autre personne sans être mariée avec elle. ("common-law partner")

« médecin » Médecin donnant des soins à un membre de la famille et autorisé à exercer la médecine en vertu des lois du territoire dans lequel les soins sont fournis. ("physician")

« membre de la famille » S'entend, relativement à un employé :

(b) a child of the employee or a child of the employee's spouse or common-law partner;

(c) a parent of the employee or a spouse or common-law partner of the parent; and

(d) any other person who is a member of a class of persons prescribed in the regulations for the purpose of this definition. (« membre de la famille »)

"physician" means a physician who provides care to a family member and who is entitled to practise medicine under the laws of the jurisdiction in which the care is provided. (« médecin »)

a) de son conjoint ou conjoint de fait;

b) de ses enfants ou des enfants de son conjoint ou conjoint de fait;

c) d'un de ses parents ou du conjoint ou du conjoint de fait du parent en question;

d) de toute autre personne faisant partie d'une catégorie de personnes précisée par règlement pour l'application de la présente définition. ("family member")

Registered common-law relationship
59.2(1.1) For the purpose of the definition "common-law partner" in subsection (1), while they are cohabiting, persons who have registered their common-law relationship under section 13.1 of *The Vital Statistics Act* are deemed to be cohabiting in a conjugal relationship of some permanence.

Union de fait enregistrée
59.2(1.1) Pour l'application de la définition de « conjoint de fait » figurant au paragraphe (1), les personnes qui ont fait enregistrer leur union de fait en vertu de l'article 13.1 de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* sont, pendant la période où elles vivent ensemble, réputées vivre dans une relation maritale d'une certaine permanence.

Entitlement to leave
59.2(2) Subject to subsections (3) to (8), an employee who has been employed by the same employer for at least 90 days is entitled to unpaid compassionate care leave of up to 28 weeks to provide care or support to a seriously ill family member.

Modalités d'attribution
59.2(2) Sous réserve des paragraphes (3) à (8), l'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 28 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade.

Physician's certificate
59.2(3) For an employee to be eligible for leave, a physician must issue a certificate stating that:

(a) a family member of the employee has a serious medical condition with a significant risk of death within 26 weeks from

(i) the day the certificate is issued, or

(ii) if the leave was begun before the certificate was issued, the day the leave began; and

(b) the family member requires the care or support of one or more family members.

Certificat du médecin
59.2(3) Afin que l'employé ait droit au congé, un médecin doit délivrer un certificat attestant :

a) d'une part, qu'un membre de la famille de l'employé est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivant :

(i) soit le jour de la délivrance du certificat,

(ii) soit le jour du début du congé, si celui-ci a commencé avant le jour de la délivrance du certificat;

b) d'autre part, que le membre de la famille a besoin qu'un ou plusieurs des membres de sa famille lui offrent des soins ou du soutien.

No additional certificate required
59.2(3.1) For certainty, a leave under this section may be taken after the end of the 26-week period set out in the physician's certificate, and no additional certificate is required.

Aucun certificat supplémentaire requis
59.2(3.1) Il est entendu que tout congé prévu au présent article peut commencer après la fin de la période de 26 semaines mentionnée dans le certificat du médecin et qu'aucun autre certificat n'est nécessaire.

Employee to give notice to employer
59.2(4) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer notice of at least one pay period, unless circumstances necessitate a shorter period.

Préavis à l'employeur
59.2(4) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis d'au moins une période de paye, sauf si un préavis plus court est nécessaire dans les circonstances.

Employee to provide physician's certificate
59.2(5) The employee must give the employer a copy of the physician's certificate as soon as possible.

Remise du certificat du médecin
59.2(5) L'employé remet dès que possible à l'employeur une copie du certificat du médecin.

When leave may be taken
59.2(6) An employee may take no more than two periods of leave totalling no more than 28 weeks, which must end no later than 52 weeks after the day the first period of leave began.

Période de congé
59.2(6) L'employé ne peut prendre plus de deux périodes de congé totalisant un maximum de 28 semaines, lesquelles périodes doivent se terminer au plus tard 52 semaines après la date du début de la première période.

Minimum period of leave
59.2(7) No period of leave may be less than one week's duration.

Période de congé minimale
59.2(7) Une période de congé ne peut durer moins d'une semaine.

Ending leave early
59.2(8) Unless the employee and employer agree otherwise, an employee may end a leave earlier than the expiry of 28 weeks by giving the employer at least 48 hours' notice of his or her expected date of return.

S.M. 2003, c. 7, s. 3; S.M. 2006, c. 26, s. 24; S.M. 2016, c. 2, s. 5.

Fin prématurée du congé
59.2(8) Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé avant l'expiration des 28 semaines en donnant à l'employeur un préavis d'au moins 48 heures l'informant de la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

L.M. 2003, c. 7, art. 3; L.M. 2006, c. 26, art. 24; L.M. 2016, c. 2, art. 5.

FAMILY LEAVE

Unpaid leave for family responsibilities
59.3(1) An employee who has been employed for at least 30 days may take up to three days of unpaid leave each year, but only to the extent that the leave is necessary

(a) for the health of the employee; or

(b) for the employee to meet his or her family responsibilities in relation to a family member as defined in subsection 59.2(1).

Notice to employer
59.3(2) An employee wishing to take a leave under subsection (1) must give the employer as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances. The employer may require the employee to provide reasonable verification of the necessity of the leave.

Leave for part day
59.3(3) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may count that day as a day of leave for the purpose of this section.

S.M. 2006, c. 26, s. 25.

CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Congé sans solde pour obligations familiales
59.3(1) L'employé qui travaille depuis au moins 30 jours peut prendre un maximum de 3 jours de congé sans solde annuellement seulement si le congé est nécessaire, selon le cas :

a) pour sa santé;

b) pour lui permettre de s'acquitter de ses obligations familiales à l'égard d'un membre de la famille au sens du paragraphe 59.2(1).

Préavis à l'employeur
59.3(2) L'employé qui désire prendre le congé visé au paragraphe (1) donne à l'employeur un préavis aussi long que possible dans les circonstances. L'employeur peut exiger de lui une confirmation raisonnable de la nécessité du congé.

Absence pendant une partie d'une journée
59.3(3) Pour l'application du présent article, si l'employé prend une partie de journée comme congé, l'employeur peut compter cette journée comme un jour de congé.

L.M. 2006, c. 26, art. 25.

BEREAVEMENT LEAVE

Unpaid leave for death of family member
59.4(1) An employee who has been employed for at least 30 days may take up to five days of unpaid leave on the death of a family member as defined in subsection 59.2(1).

Unpaid leave for loss of pregnancy
59.4(1.1) An employee who has been employed for at least 30 days may take up to five days of unpaid leave if

(a) the employee experiences a loss of pregnancy; or

CONGÉS DE DÉCÈS

Congé de décès sans solde — décès d'un membre de la famille
59.4(1) L'employé qui travaille depuis au moins 30 jours peut prendre un maximum de 5 jours de congé sans solde au moment du décès d'un membre de sa famille au sens du paragraphe 59.2(1).

Congé sans solde — perte de grossesse
59.4(1.1) L'employé qui travaille depuis au moins 30 jours peut prendre un maximum de 5 jours de congé sans solde si, selon le cas :

a) la personne subit la perte d'une grossesse;

(b) another person experiences a loss of pregnancy and the employee

(i) is the person's spouse or common-law partner as defined in subsection 59.2(1) or their former spouse or common-law partner,

(ii) is the current spouse or common-law partner of the former spouse or common-law partner referred to in subclause (i),

(iii) had undertaken to be the guardian of the child born as a result of the pregnancy, or

(iv) is the spouse or common-law partner of a person who had undertaken to be the guardian of the child born as a result of the pregnancy.

b) une autre personne subit la perte d'une grossesse et l'employé, selon le cas :

(i) est ou a été son conjoint ou son conjoint de fait au sens du paragraphe 59.2(1),

(ii) est le conjoint ou conjoint de fait de l'ex-conjoint ou ex-conjoint de fait visé au sous-alinéa (i),

(iii) a entrepris des démarches afin de devenir le tuteur de l'enfant qui devait naître,

(iv) est le conjoint ou conjoint de fait d'une personne qui a entrepris de telles démarches.

Notice to employer
59.4(2) Before taking a leave under this section, the employee must give the employer notice of the amount and timing of the leave to be taken and of the death to which it relates. If requested by the employer, the employee must also provide evidence of his or her entitlement to the leave.

Préavis à l'employeur
59.4(2) Avant de prendre le congé visé au présent article, l'employé donne à l'employeur un préavis concernant la durée et le moment du congé ainsi que le décès en question. Il fournit également à l'employeur, si celui-ci lui en fait la demande, une preuve attestant qu'il a droit au congé.

Leave for part day
59.4(3) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may count that day as a day of leave for the purpose of this section.

S.M. 2006, c. 26, s. 25; S.M. 2023, c. 41, s. 2.

Absence pendant une partie d'une journée
59.4(3) Pour l'application du présent article, si l'employé prend une partie de journée comme congé, l'employeur peut compter cette journée comme un jour de congé.

L.M. 2006, c. 26, art. 25; L.M. 2023, c. 41, art. 2.

UNPAID LEAVE FOR RESERVISTS

Definitions
59.5(1) The following definitions apply in this section.

"Reserves" means the component of the Canadian Forces referred to in the *National Defence Act* (Canada) as the reserve force. (« Réserve »)

CONGÉ NON PAYÉ À L'INTENTION DES RÉSERVISTES

Définitions
59.5(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« Réserve » Élément constitutif des Forces canadiennes désigné à titre de force de réserve dans la *Loi sur la défense nationale* (Canada). ("Reserves")

"service" means

(a) active duty;

(b) military skills training; or

(c) treatment, recovery or rehabilitation in respect of a physical or mental health problem that results from active duty or military skills training. (« service »)

Unpaid leave for reservist
59.5(2) An employee who

(a) is a member of the Reserves;

(b) has been employed by the same employer in civilian employment for at least three consecutive months; and

(c) is required to be absent from work for the purpose of service;

is entitled, subject to the regulations, to an unpaid period of leave for the purpose of that service.

Length of leave
59.5(3) Subject to the regulations, the period of leave for the purpose of service is the period necessary to accommodate the period of service.

Notice of leave for service
59.5(4) An employee wishing to take a leave under this section must give the employer, in writing, as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances. The employer may require the employee to provide reasonable verification of the necessity of the leave, including a certificate from an official with the Reserves stating

(a) that the employee is a member of the Reserves and is required for service; and

« **service** » S'entend, selon le cas :

a) du service actif;

b) d'une activité de développement des compétences militaires;

c) du traitement, de la réadaptation ou du rétablissement relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement du service actif ou d'une activité de développement des compétences militaires. ("service")

Congé non payé à l'intention des réservistes
59.5(2) Tout employé qui est réserviste, qui, dans la vie civile, travaille pour le même employeur depuis au moins trois mois consécutifs et qui doit s'absenter pour être en service a droit à cette fin à un congé non payé, sous réserve des règlements.

Durée du congé
59.5(3) Sous réserve des règlements, la durée du congé correspond à celle de la période du service.

Préavis
59.5(4) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis écrit d'une durée suffisante et raisonnable compte tenu des circonstances. L'employeur peut exiger qu'il lui remette une preuve valable de la nécessité du congé et notamment un certificat d'un dirigeant de la Réserve indiquant :

a) que l'employé est membre de la Réserve et qu'il doit être en service;

(b) if possible, the expected start and end dates for the period of service.

Return to work after notice
59.5(5) An employee on a leave under this section must give the employer written notice of the expected date of return to work. The employer may defer the employee's return to work by up to two weeks or one pay period, whichever is longer, after receiving the notice.

S.M. 2007, c. 2, s. 2; S.M. 2020, c. 27, s. 2.

b) dans la mesure du possible, les dates probables du début et de la fin du service.

Retour au travail après le préavis
59.5(5) Une fois qu'il a reçu le préavis écrit de l'employé l'informant de la date prévue de son retour au travail à la fin du congé, l'employeur peut reporter ce retour de deux semaines ou d'une période de paye si celle-ci est plus longue.

L.M. 2007, c. 2, art. 2; L.M. 2020, c. 27, art. 2.

UNPAID LEAVE FOR ORGAN DONATION

Interpretation
59.6(1) For the purpose of this section, an employee donates an organ when he or she undergoes a surgical procedure that involves the removal of an organ or tissue from the employee for the purpose of it being transplanted into another individual.

Unpaid leave for donating an organ
59.6(2) An employee who has been employed by the same employer for at least 30 days is entitled to unpaid leave of up to 13 weeks for the purpose of donating an organ.

Notice and medical certificate to be given to employer
59.6(3) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer

(a) in writing, as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances; and

(b) a medical certificate stating the start date and end date of the period necessary for the employee to donate the organ and recover from the procedure.

CONGÉ SANS SOLDE POUR DONNEURS D'ORGANES

Interprétation
59.6(1) Pour l'application du présent article, un employé fait un don d'organe lorsqu'il subit une intervention chirurgicale visant le prélèvement d'un organe ou d'un tissu aux fins de sa transplantation chez un autre particulier.

Congé sans solde pour don d'organe
59.6(2) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours a droit à un congé sans solde pour don d'organe d'une durée maximale de 13 semaines.

Préavis et certificat médical
59.6(3) L'employé qui désire prendre le congé visé au présent article remet à l'employeur :

a) un préavis écrit aussitôt que possible dans les circonstances;

b) un certificat médical indiquant la date à laquelle commence ainsi que celle à laquelle se termine la période nécessaire au don d'organe et au rétablissement subséquent.

Length of leave
59.6(4) The employee is entitled to take leave for the period set out in the medical certificate.

Extending leave
59.6(5) The employee is entitled to extend his or her leave if, in respect of the period certified under clause (3)(b) coming to an end, the employee gives the employer a medical certificate stating that the employee requires an additional specified period to recover from donating an organ.

Extensions not to total more than 13 weeks
59.6(6) A leave may be extended more than once, but the total extension period must not exceed 13 weeks.

Notice to employer — minimum period
59.6(7) An employee who wishes to extend a leave must give the employer written notice at least one pay period before extending the leave, if reasonable and practicable in the circumstances.

When extended leave ends
59.6(8) An extended leave ends on the day specified in the most recent medical certificate given to the employer.

Ending leave early
59.6(9) The employee may end the leave earlier than provided in subsections (4) or (8) by giving the employer written notice at least one pay period before the day he or she wishes to end the leave.

S.M. 2010, c. 38, s. 2.

Durée du congé
59.6(4) L'employé a le droit de prendre un congé dont la durée correspond à la période indiquée dans le certificat médical.

Prolongation du congé
59.6(5) L'employé a le droit de prolonger son congé s'il remet à l'employeur un certificat médical indiquant qu'il a besoin d'une période de rétablissement additionnelle déterminée à la suite du don d'organe.

Prolongation maximale de 13 semaines
59.6(6) Le congé peut être prolongé plus d'une fois pour autant que la période de prolongation ne dépasse pas 13 semaines au total.

Préavis à l'employeur — période minimale
59.6(7) L'employé qui désire prolonger son congé donne à l'employeur, si cela est possible dans les circonstances, un préavis écrit d'au moins une période de paye.

Fin du congé
59.6(8) Le congé prolongé se termine à la date qu'indique le dernier certificat médical remis à l'employeur.

Fin prématurée du congé
59.6(9) L'employé peut mettre fin à son congé avant la fin de la période visée au paragraphe (4) ou avant la date visée au paragraphe (8) en donnant à l'employeur un préavis écrit, au moins une période de paye avant la date à laquelle il désire y mettre fin.

L.M. 2010, c. 38, art. 2.

LEAVE FOR CITIZENSHIP CEREMONY

Unpaid leave for citizenship ceremony
59.7(1) An employee who has been employed for at least 30 days may take up to four hours of unpaid leave to attend a citizenship ceremony to receive a certificate of citizenship, as provided for under the *Citizenship Act* (Canada) and regulations made under that Act.

Notice to employer
59.7(2) Before taking a leave under this section, the employee must give the employer at least 14 days' notice or, if it is not possible for the employee to give 14 days' notice, as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances. If requested by the employer, the employee must provide evidence of his or her entitlement to the leave.

S.M. 2010, c. 51, s. 2.

CONGÉS RELATIFS AUX CÉRÉMONIES DE CITOYENNETÉ

Congé sans solde — cérémonie de citoyenneté
59.7(1) L'employé qui travaille depuis au moins 30 jours peut prendre un maximum de 4 heures de congé sans solde pour participer à une cérémonie de citoyenneté au cours de laquelle il doit recevoir son certificat de citoyenneté, conformément à la *Loi sur la citoyenneté* (Canada) et à ses règlements d'application.

Préavis à l'employeur
59.7(2) Avant de prendre le congé visé au présent article, l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins 14 jours ou, si cela est impossible, un préavis d'une durée suffisante et raisonnable compte tenu des circonstances. Il fournit également à l'employeur, si celui-ci lui en fait la demande, une preuve attestant qu'il a droit au congé.

L.M. 2010, c. 51, art. 2.

LEAVE RELATED TO CRITICAL ILLNESS

Definitions
59.8(1) The following definitions apply in this section.

"critically ill adult" has the same meaning as in the regulations made under the *Employment Insurance Act* (Canada). (« adulte gravement malade »)

"critically ill child" has the same meaning as in the regulations made under the *Employment Insurance Act* (Canada). (« enfant gravement malade »)

"family member" has the same meaning as in section 59.2. (« membre de la famille »)

"physician" means a physician who provides care to a child or adult and who is entitled to practise medicine under the laws of the jurisdiction in which the care is provided. (« médecin »)

CONGÉS EN CAS DE MALADIE GRAVE

Définitions
59.8(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« adulte gravement malade » S'entend au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada). ("critically ill adult")

« enfant gravement malade » S'entend au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada). ("critically ill child")

« médecin » Médecin donnant des soins à un enfant ou à un adulte en vertu d'une autorisation à exercer la médecine sous le régime des lois du territoire dans lequel les soins sont fournis. ("physician")

« membre de la famille » S'entend au sens de l'article 59.2. ("family member")

Entitlement to leave re child
59.8(2) An employee who has been employed by the same employer for at least 30 days is entitled to an unpaid leave of absence from employment of up to 37 weeks to provide care or support to a critically ill child who is a family member of the employee.

Entitlement to leave re adult
59.8(3) An employee who has been employed by the same employer for at least 90 days is entitled to an unpaid leave of absence from employment of up to 17 weeks to provide care or support to a critically ill adult who is a family member of the employee.

Physician's certificate
59.8(4) For an employee to be eligible for leave, a physician must issue a certificate

(a) stating that the child or adult is a critically ill child or a critically ill adult and requires the care or support of the employee; and

(b) setting out the period during which the child or adult requires that care or support.

Employee to give notice to employer
59.8(5) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer notice of at least one pay period, unless circumstances necessitate a shorter period.

Employee to provide physician's certificate
59.8(6) The employee must give the employer a copy of the physician's certificate as soon as possible.

Ending leave early
59.8(7) Unless the employee and employer agree otherwise, an employee may end a leave earlier than the expiry of 37 weeks in the case of a critically ill child, and 17 weeks in the case of a critically ill adult, by giving the employer written notice at least one pay period before the employee wishes to end the leave.

Période d'admissibilité — enfant gravement malade
59.8(2) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 37 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade qui est membre de sa famille.

Période d'admissibilité — adulte gravement malade
59.8(3) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 17 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade qui est membre de sa famille.

Certificat du médecin
59.8(4) Afin que l'employé ait droit au congé, un médecin doit délivrer un certificat :

a) attestant que l'enfant ou l'adulte est gravement malade et qu'il nécessite les soins ou le soutien de l'employé;

b) indiquant la période pendant laquelle les soins ou le soutien sont requis.

Préavis à l'employeur
59.8(5) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis d'au moins une période de paye, sauf si un préavis plus court est nécessaire dans les circonstances.

Remise du certificat du médecin
59.8(6) L'employé remet dès que possible à l'employeur une copie du certificat du médecin.

Fin prématurée du congé
59.8(7) Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé prématurément — soit avant la fin de la période de 17 ou de 37 semaines, selon qu'un adulte ou un enfant soit gravement malade —, en donnant à l'employeur un préavis écrit d'au moins une période de paye avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

Leave taken in one or more periods
59.8(8) A leave may be taken in one or more periods, but no period may be less than one week's duration.

When leave must end
59.8(9) A leave must end no later than 52 weeks after the day the first period of leave began.

Additional leaves
59.8(10) If a child or adult in respect of whom an employee has taken a leave under this section remains critically ill after the 52-week period described in subsection (9) expires, the employee is entitled to take another leave and the requirements of this section apply to the new leave.

S.M. 2012, c. 45, s. 2; S.M. 2016, c. 2, s. 6; S.M. 2018, c. 15, s. 7.

Périodes d'une semaine ou plus
59.8(8) Le congé peut être pris pendant une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine chacune.

Durée maximale
59.8(9) Le congé prend fin au plus tard 52 semaines suivant le jour du début de la première période de congé.

Congés supplémentaires
59.8(10) Si un enfant ou un adulte à l'égard duquel un employé prend un congé en vertu du présent article reste gravement malade après l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prendre un autre congé et les exigences du présent article s'appliquent au nouveau congé.

L.M. 2012, c. 45, art. 2; L.M. 2016, c. 2, art. 6; L.M. 2018, c. 15, art. 7.

LEAVE RELATED TO DEATH OR DISAPPEARANCE OF CHILD

Definitions
59.9(1) The following definitions apply in this section.

"child" means a person who is under 18 years of age. (« enfant »)

"common-law partner" has the same meaning as in section 59.2. (« conjoint de fait »)

"crime" means an offence under the *Criminal Code* (Canada). (« crime »)

"parent" means

(a) a parent of a child;

(b) the spouse or common-law partner of a parent of a child;

(c) a person with whom a child has been placed for the purposes of adoption;

CONGÉS EN CAS DE DÉCÈS OU DE DISPARITION D'ENFANTS

Définitions
59.9(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« conjoint de fait » S'entend au sens de l'article 59.2. ("common-law partner")

« crime » Infraction au sens du *Code criminel* (Canada). ("crime")

« enfant » Personne qui a moins de 18 ans. ("child")

« parent » Selon le cas :

a) un parent d'un enfant;

b) le conjoint ou le conjoint de fait d'un parent d'un enfant;

c) une personne qui s'est vu confier un enfant en vue de son adoption;

(d) the guardian or a foster parent of a child; or

(e) a person who has the care, custody or control of a child, and is considered to be like a close relative, whether or not they are related by blood or adoption. (« parent »)

d) le tuteur ou le parent de famille d'accueil d'un enfant;

e) une personne qui assume la charge, la garde ou la surveillance d'un enfant et qui est considérée comme une proche parente, que ce soit ou non par lien sanguin ou par adoption. ("parent")

Entitlement to leave — death of child
59.9(2) An employee who has been employed by the same employer for at least 30 days is entitled to an unpaid leave of absence from employment of up to 104 weeks if the employee is the parent of a child who has died and it is probable, considering the circumstances, that the child died as a result of a crime.

Période d'admissibilité — décès d'un enfant
59.9(2) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours peut prendre un congé sans solde d'au plus 104 semaines s'il est le parent d'un enfant décédé dans des circonstances permettant de tenir pour probable que le décès résulte de la perpétration d'un crime.

Entitlement to leave — disappearance of child
59.9(3) An employee who has been employed by the same employer for at least 30 days is entitled to an unpaid leave of absence from employment of up to 52 weeks if the employee is the parent of a child who has disappeared and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

Période d'admissibilité — disparition d'un enfant
59.9(3) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours peut prendre un congé sans solde d'au plus 52 semaines s'il est le parent d'un enfant disparu dans des circonstances permettant de tenir pour probable que la disparition résulte de la perpétration d'un crime.

Exception
59.9(4) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if he or she is charged with the crime.

Exception
59.9(4) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé du crime.

Employee to give notice to employer
59.9(5) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer notice of at least one pay period, unless circumstances necessitate a shorter period.

Préavis à l'employeur
59.9(5) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis écrit d'au moins une période de paye, sauf si un préavis plus court est nécessaire dans les circonstances.

Verification
59.9(6) The employee must provide the employer with reasonable verification of the necessity of the leave as soon as possible.

Preuve
59.9(6) L'employeur peut exiger que l'employé fournisse une preuve raisonnable de la nécessité du congé.

Ending leave early
59.9(7) Unless the employee and employer agree otherwise, an employee may end a leave earlier than the expiry of the leave period by giving the employer written notice at least one pay period before he or she wishes to end the leave.

S.M. 2012, c. 45, s. 3; S.M. 2016, c. 2, s. 6.

Fin prématurée du congé
59.9(7) Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé par anticipation en donnant à l'employeur un préavis écrit d'au moins une période de paye avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

L.M. 2012, c. 45, art. 3; L.M. 2016, c. 2, art. 6.

LONG-TERM LEAVE FOR SERIOUS INJURY OR ILLNESS

Entitlement to leave
59.10(1) An employee who is seriously injured or ill is entitled to an unpaid leave of absence of up to 27 weeks in any 52-week period, if the employee has been employed by the same employer for at least 90 days.

Physician's certificate
59.10(2) For an employee to be eligible for leave, a physician must issue a certificate providing evidence reasonable in the circumstances that the employee is expected to be incapable of working for a period of at least two weeks because of a serious injury or illness.

Employee to give notice to employer
59.10(3) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances.

Employee to provide physician's certificate
59.10(4) The employee must give the employer a copy of the physician's certificate as soon as possible.

Leave must be continuous
59.10(5) An employee who takes a leave under this section must take the leave in one continuous period, unless the employee and the employer otherwise agree or a collective agreement otherwise provides.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE EN CAS DE BLESSURE OU DE MALADIE GRAVE

Droit à un congé
59.10(1) L'employé qui est gravement blessé ou malade et qui travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 27 semaines au cours d'une période de 52 semaines.

Certificat du médecin
59.10(2) L'employé qui désire prendre un congé doit d'abord obtenir un certificat d'un médecin énonçant des preuves raisonnables dans les circonstances portant que l'employé sera vraisemblablement incapable de travailler pendant une période d'au moins deux semaines en raison d'une blessure ou d'une maladie grave.

Préavis à l'employeur
59.10(3) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis aussitôt que possible dans les circonstances.

Remise du certificat du médecin
59.10(4) L'employé remet dès que possible à l'employeur une copie du certificat du médecin.

Période ininterrompue de congé
59.10(5) Le congé que prend un employé en vertu du présent article est ininterrompu, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'une entente entre lui et son employeur.

Ending leave early
59.10(6) Unless the employee and the employer agree otherwise, an employee may end a leave earlier than the expiry of 27 weeks by giving the employer written notice at least 2 weeks before the day the employee wishes to end the leave.

Physician's certificate re employee's fitness to return
59.10(7) Before the employee returns to work, the employer may require the employee to provide a certificate issued by a physician stating that the employee is fit to return to work.

Meaning of "physician"
59.10(8) In this section, **"physician"** means a physician who provides care to the seriously injured or ill employee and who is entitled to practise medicine under the laws of the jurisdiction in which the care is provided.

S.M. 2016, c. 2, s. 7; S.M. 2024, c. 32, s. 2.

Fin prématurée du congé
59.10(6) Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé avant la fin de la période de 27 semaines en donnant à l'employeur un préavis écrit au moins 2 semaines avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

Certificat du médecin — aptitude à retourner au travail
59.10(7) Avant que l'employé ne retourne au travail, son employeur peut exiger qu'il lui remette un certificat délivré par un médecin et attestant qu'il est apte à retourner au travail.

Définition de « médecin »
59.10(8) Pour l'application du présent article, **« médecin »** s'entend d'un médecin qui donne des soins à un employé gravement blessé ou malade et qui est autorisé à exercer la médecine en vertu des lois du territoire dans lequel les soins sont fournis.

L.M. 2016, c. 2, art. 7; L.M. 2024, c. 32, art. 2.

INTERPERSONAL VIOLENCE LEAVE

Definitions
59.11(1) The following definitions apply in this section.

"common-law partner" has the same meaning as in section 59.2. (« conjoint de fait »)

"dependant" means

(a) a child of the employee;

(b) a child of the employee's spouse or common-law partner;

(c) any person under 18 years of age who is under the care and control of the employee;

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE INTERPERSONNELLE

Définitions
59.11(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« conjoint de fait » S'entend au sens de l'article 59.2. ("common-law partner")

« personne à charge »

a) Tout enfant de l'employé;

b) tout enfant du conjoint ou conjoint de fait de l'employé;

c) toute personne âgée de moins de 18 ans dont la charge et la surveillance sont assumées par l'employé;

(d) any person who is 18 years of age or older, and who, because of illness, disability or any other reason, is under the day-to-day care and control of the employee; and

(e) any other prescribed person. (« personne à charge »)

"interpersonal violence" means

(a) domestic violence within the meaning of subsection 2(1.1) of *The Domestic Violence and Stalking Act* that is caused by an act or omission of a person described in subsection 2(1) of that Act;

(b) stalking within the meaning of subsection 2(2) of *The Domestic Violence and Stalking Act*, including the conduct referred to in subsection 2(3) of that Act; and

(c) any sexual act or act targeting a person's sexuality, gender identity or gender expression — whether the act is physical or psychological in nature — that is committed, threatened or attempted against a person without the person's consent, and includes sexual assault, sexual harassment, indecent exposure, voyeurism and sexual exploitation. (« violence interpersonnelle »)

Entitlement to leave
59.11(2) An employee is entitled to interpersonal violence leave if

(a) the employee or a dependant is a victim of interpersonal violence; and

(b) the employee has been employed by the same employer for at least 90 days.

Length of leave
59.11(2.1) An employee is entitled to both the following periods of interpersonal violence leave in each 52-week period:

(a) leave of up to 10 days, which the employee may choose to take intermittently or in one continuous period;

d) toute personne âgée d'au moins 18 ans dont la charge et la surveillance quotidiennes sont assumées par l'employé en raison d'une maladie ou d'un handicap ou pour toute autre raison;

e) toute autre personne désignée par règlement. ("dependant")

« violence interpersonnelle »

a) Violence familiale au sens du paragraphe 2(1.1) de la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel* commise par une personne visée au paragraphe 2(1) de cette loi;

b) harcèlement criminel au sens du paragraphe 2(2) de la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel*, y compris la conduite visée au paragraphe 2(3) de cette loi;

c) acte sexuel ou acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement, y compris l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle. ("interpersonal violence")

Droit au congé en cas de violence interpersonnelle
59.11(2) L'employé a droit à un congé en cas de violence interpersonnelle dans le cas suivant :

a) il est victime de violence interpersonnelle ou une personne à sa charge l'est;

b) il travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours.

Durée du congé en cas de violence interpersonnelle
59.11(2.1) L'employé a droit aux deux congés en cas de violence interpersonnelle indiqués ci-dessous pour chaque période de 52 semaines :

a) congé d'au plus 10 jours pouvant être pris de façon intermittente ou continue;

(b) leave of up to 17 weeks to be taken in one continuous period.

Purposes for which leave may be taken
59.11(3) An employee may take an interpersonal violence leave for only one or more of the following purposes, as those purposes relate to the employee or to a dependant:

(a) to seek medical attention in respect of a physical or psychological injury or disability;

(b) to obtain services from a victim services organization;

(c) to obtain psychological or other professional counselling;

(d) to relocate temporarily or permanently;

(e) to seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the interpersonal violence;

(f) any other prescribed purpose.

Child exposed to interpersonal violence
59.11(3.1) For the purpose of this section, a child is also considered to be a victim of interpersonal violence if they are directly or indirectly exposed to interpersonal violence experienced by

(a) a parent as defined in subsection 59.9(1);

(b) a parent or child of a person referred to in clause (a);

(c) a spouse or common-law partner of the child;

(d) a child of the child; or

(e) any other person who lives with the child as a member of their family.

b) congé d'au plus 17 semaines pris de façon continue.

Motifs des congés en cas de violence interpersonnelle
59.11(3) L'employé ne peut prendre un congé en cas de violence interpersonnelle que pour l'un ou plusieurs des motifs mentionnés ci-dessous dans la mesure où ils le concernent ou concernent une personne à sa charge :

a) obtenir des soins médicaux à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;

b) obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;

c) obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles;

d) déménager de façon temporaire ou permanente;

e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence interpersonnelle ou en découlant, ou participer à de telles instances;

f) tout autre motif prévu par règlement.

Enfants exposés à de la violence interpersonnelle
59.11(3.1) Pour l'application du présent article, est également réputé être victime de violence interpersonnelle tout enfant qui y est directement ou indirectement exposé par l'une des personnes suivantes :

a) un parent au sens du paragraphe 59.9(1);

b) un parent ou enfant d'une personne visée à l'alinéa a);

c) un conjoint ou conjoint de fait de l'enfant;

d) un enfant de l'enfant;

e) toute autre personne qui vit avec l'enfant à titre de membre de sa famille.

Unpaid leave
59.11(4) Subject to subsection (5), leave taken under this section is unpaid leave.

Paid leave
59.11(5) Up to 5 days of leave taken under this section in a 52-week period is paid leave, provided that when giving notice under subsection (9) the employee notifies the employer which days, if any, are to be paid leave.

Amount of pay
59.11(6) The amount an employer must pay an employee for a paid day of leave under subsection (5) must not be less than

(a) the wage the employee would have been paid had the employee worked his or her regular hours of work on the day of leave; or

(b) 5% of the employee's total wages, excluding overtime, for the four-week period immediately preceding the day of leave if

(i) the number of hours worked by the employee in a normal workday varies from day to day, or

(ii) the employee's wage for regular hours of work varies from day to day.

Employer's option re paid leave
59.11(7) Unless a collective agreement otherwise provides and despite subsection 60(4.2), an employer who provides paid sick leave benefits or other paid leave benefits that are greater than the minimum required by this Code may require that an employee use those benefits for paid days of leave under subsection (5).

Leave for part day
59.11(8) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may count that day as a day of leave for the purpose of this section.

Congé sans solde
59.11(4) Sous réserve du paragraphe (5), tout congé pris en vertu du présent article est un congé sans solde.

Congé rémunéré
59.11(5) Au plus 5 jours de congé pris en vertu du présent article au cours d'une période de 52 semaines sont des congés rémunérés à la condition que l'employé indique dans le préavis qu'il donne à son employeur en application du paragraphe (9) quels jours, le cas échéant, seront des congés rémunérés.

Montant de la rémunération
59.11(6) Le montant que l'employeur verse à l'employé à l'égard d'un jour de congé rémunéré au titre du paragraphe (5) ne peut être inférieur :

a) au salaire qui lui aurait été versé s'il avait effectué ses heures normales de travail le jour du congé;

b) à 5 % de son salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant le congé, dans un des cas suivants :

(i) le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une journée de travail normale varie quotidiennement,

(ii) son salaire pour les heures normales de travail varie quotidiennement.

Options de l'employeur — congé rémunéré
59.11(7) À moins qu'une convention collective ne prévoie le contraire et par dérogation au paragraphe 60(4.2), l'employeur qui offre des prestations de congés rémunérés, notamment des congés de maladie, qui excèdent le minimum prévu au présent code peut exiger qu'un employé utilise ces prestations au titre des congés rémunérés visés au paragraphe (5).

Absence pendant une partie d'une journée
59.11(8) Pour l'application du présent article, si l'employé prend une partie de journée comme congé, l'employeur peut compter cette journée comme un jour de congé.

Employee to give notice to employer
59.11(9) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances.

Ending leave early
59.11(10) Unless the employee and employer agree otherwise, an employee may end a leave under clause (2)(b) earlier than the expiry of 17 weeks by giving the employer written notice at least 2 weeks before the day he or she wishes to end the leave.

Employee must provide verification for paid leave
59.11(11) An employee who takes a paid leave under this section must provide the employer with reasonable verification of the necessity of the leave that meets the requirements, if any, specified by regulation.

Employer may require verification for unpaid leave
59.11(12) An employer may require an employee who takes an unpaid leave under this section to provide the employer with reasonable verification of the necessity of the leave that meets the requirements, if any, specified by regulation.

S.M. 2016, c. 2, s. 7; S.M. 2019, c. 26, s. 3; S.M. 2021, c. 5, s. 8.

Préavis à l'employeur
59.11(9) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis aussitôt que possible dans les circonstances.

Fin prématurée du congé
59.11(10) Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé visé à l'alinéa (2)b) avant la fin de la période de 17 semaines en donnant à l'employeur un préavis écrit au moins 2 semaines avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

Preuve de l'employée — congé rémunéré
59.11(11) L'employé qui prend un congé rémunéré en vertu du présent article fournit à l'employeur une preuve raisonnable de la nécessité du congé. Cette preuve répond à toute exigence réglementaire.

Preuve de l'employée — congé sans solde
59.11(12) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé sans solde en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable de la nécessité du congé. Cette preuve répond à toute exigence réglementaire.

L.M. 2016, c. 2, art. 7; L.M. 2019, c. 26, art. 3; L.M. 2021, c. 5, art. 8.

PUBLIC HEALTH EMERGENCY LEAVE — COVID-19

Definitions
59.12(1) The following definitions apply in this section.

"health officer" means

(a) the chief public health officer, a health officer or a medical officer within the meaning of *The Public Health Act*; or

(b) a public health official of the Government of Canada. (« agent hygiéniste »)

CONGÉ EN CAS D'URGENCE DE SANTÉ PUBLIQUE — COVID-19

Définitions
59.12(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« agent hygiéniste »

a) Le médecin hygiéniste en chef, un agent hygiéniste ou un médecin hygiéniste, au sens de la *Loi sur la santé publique*;

b) un responsable de la santé publique du gouvernement du Canada. ("health officer")

"health professional" means a person who is entitled to practise as a physician, registered nurse or nurse practitioner under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to an employee or an employee's family member. (« professionnel de la santé »)

« professionnel de la santé » Personne habilitée à exercer la profession de médecin, d'infirmier ou d'infirmier praticien en vertu des lois du ressort où des soins ou un traitement sont prodigués à un employé ou à un membre de sa famille. ("health professional")

Entitlement to leave

59.12(2) An employee is entitled to unpaid public health emergency leave if, in relation to the pandemic in Manitoba caused by the communicable disease known as COVID-19, they are unable to perform their work because

(a) the employee is under medical investigation, supervision or treatment;

(b) the employee, as a result of information or directions issued or provided by a health officer, health professional, Health Links – Info Santé, the Government of Manitoba or the Government of Canada,

(i) is required to quarantine or isolate themselves, within the meaning of *The Public Health Act*, or

(ii) is subject to self-isolation or any other measure that results in their inability to work;

(b.1) the employee is, in the opinion of a health officer or health professional, or according to information or directions issued or provided by the Government of Manitoba or the Government of Canada, more susceptible to COVID-19 because the employee

(i) has an underlying medical condition,

(ii) is undergoing medical treatment, or

(iii) has contracted another illness;

(b.2) the employee is absent from work as a result of the side effects from being vaccinated against COVID-19;

Droit au congé en cas d'urgence de santé publique

59.12(2) L'employé a droit à un congé sans solde en cas d'urgence de santé publique s'il ne peut exécuter son travail du fait qu'une des situations qui suivent s'applique à lui en raison de la pandémie au Manitoba causée par la maladie contagieuse connue sous le nom de COVID-19 :

a) il fait l'objet d'une enquête, d'une supervision ou d'un traitement de nature médicale;

b) en raison de renseignements ou de directives communiqués par un agent hygiéniste, un professionnel de la santé, Health Links – Info Santé ou le gouvernement du Manitoba ou du Canada, il est, selon le cas :

(i) tenu de se placer en quarantaine ou en isolement, au sens de la *Loi sur la santé publique*,

(ii) assujetti à l'auto-isolement ou à toute autre mesure entraînant son incapacité de travailler;

b.1) il est — de l'avis d'un agent hygiéniste ou d'un professionnel de la santé ou selon des renseignements ou des directives communiqués par le gouvernement du Manitoba ou du Canada — plus vulnérable à la COVID-19 pour l'une des raisons suivantes :

(i) il a une affection sous-jacente,

(ii) il subit un traitement médical,

(iii) il a contracté une autre maladie;

b.2) il s'absente du travail en raison d'effets secondaires du vaccin contre la COVID-19;

(c) the employer, due to the employer's concern about the employee's exposure to others, has directed the employee not to work;

(d) the employee is providing care or support to a family member, as defined in section 59.2, including care or support needed to be provided as a result of the closure of a school or premises where child care is provided;

(e) the employee is directly affected by travel restrictions and cannot reasonably be expected to travel to their workplace;

(f) the employee is subject to an order made under *The Public Health Act*;

(g) the employee is acting in accordance with an order made under *The Emergency Measures Act*; or

(h) any other circumstances prescribed by regulation.

Conditions on certain circumstances
59.12(2.1) A leave under clause (2)(b.1) or (d) is subject to any condition prescribed by regulation.

Length of leave
59.12(3) An employee is entitled to leave whenever a circumstance set out in clauses (2)(a) to (h) applies to the employee. The leave ends when none of those circumstances apply to the employee.

Verification
59.12(4) An employee taking a leave under this section may be required to provide the employer with reasonable verification of the necessity of the leave as soon as practicable.

S.M. 2020, c. 7, s. 2; S.M. 2020, c. 18, s. 3; S.M. 2021, c. 10, s. 2.

COVID-19 vaccination leave
59.13(1) An employee is entitled to paid leave for the purpose of being vaccinated against the communicable disease known as COVID-19.

c) son employeur lui a donné la directive de ne pas travailler en raison de son inquiétude face à l'exposition de l'employé à d'autres personnes;

d) il offre des soins ou du soutien à un membre de sa famille, au sens de l'article 59.2, y compris en raison de la fermeture d'écoles ou de lieux où la garde d'enfants est fournie;

e) il est directement touché par des restrictions concernant les déplacements et il serait déraisonnable de s'attendre à ce qu'il se rende à son lieu de travail;

f) il est assujetti à un ordre donné ou à un décret pris en vertu de la *Loi sur la santé publique*;

g) il agit en conformité avec une ordonnance prise ou rendue en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*;

h) une autre situation prévue par règlement survient.

Conditions applicables à certains congés
59.12(2.1) Les congés prévus aux alinéas (2)b.1) ou d) sont assujettis aux conditions réglementaires.

Durée du congé en cas d'urgence de santé publique
59.12(3) L'employé a droit à un congé lorsqu'une des situations prévues aux alinéas (2)a) à h) s'applique à lui; ce droit prend fin dès qu'aucune de ces situations ne s'applique à lui.

Preuve
59.12(4) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable de la nécessité du congé dès que possible.

L.M. 2020, c. 7, art. 2; L.M. 2020, c. 18, art. 3; L.M. 2021, c. 10, art. 2.

Congé à des fins de vaccination contre la COVID-19
59.13(1) L'employé a droit à un congé rémunéré pour se faire vacciner contre la maladie contagieuse connue sous le nom de COVID-19.

Length of leave
59.13(2) Paid leave under this section is for the amount of time the employee is required to be absent from work, up to a maximum of three hours for each time the employee is vaccinated.

Wage rate that applies
59.13(3) For each hour or part of an hour of paid leave that an employee is entitled to receive under this section, the employer must pay the employee

(a) the regular wage rate that applies to the employee's regular hours of work during the pay period in which the leave occurs; or

(b) if the employee's wage for regular hours of work varies from pay period to pay period, the employee's average hourly wage as determined by the following formula:

average hourly wage = A/B

In this formula,

A is the employee's total wages, excluding overtime wages, for the four-week period immediately before the leave began;

B is the total number of regular hours of work worked by the employee during the four-week period immediately before the leave began.

Employee to give notice to employer
59.13(4) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances.

Verification
59.13(5) If requested by the employer, the employee must, as soon as practicable, provide evidence of the employee's entitlement to the leave.

S.M. 2021, c. 10, s. 3.

Durée du congé
59.13(2) Le congé rémunéré auquel l'employé a droit en vertu du présent article chaque fois qu'il se fait vacciner correspond à la durée pendant laquelle il doit s'absenter du travail et ne peut excéder trois heures.

Taux de rémunération
59.13(3) Pour chaque heure complète ou partielle de congé rémunéré à laquelle l'employé a droit au titre du présent article, le montant que l'employeur verse à l'employé correspond :

a) soit au taux normal qui s'applique aux heures normales de travail de l'employé au cours de la période de paye pendant laquelle le congé est pris;

b) soit, si le salaire de l'employé pour les heures normales de travail varie d'une période de paye à l'autre, à son salaire horaire moyen qui est déterminé à l'aide de la formule suivante :

salaire horaire moyen = A/B

Dans la présente formule :

A représente le salaire total de l'employé, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, au cours de la période de quatre semaines précédant le début du congé;

B représente le nombre total d'heures normales de travail que l'employé a effectuées au cours de la période de quatre semaines précédant le début du congé.

Préavis à l'employeur
59.13(4) L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis aussitôt que possible dans les circonstances.

Preuve
59.13(5) À la demande de l'employeur et le plus tôt possible, l'employé lui fournit une preuve attestant qu'il a droit au congé.

L.M. 2021, c. 10, art. 3.

GENERAL

No termination or lay-off
60(1) No employer shall lay off or terminate the employment of an employee entitled to take a leave under this Division because the employee is pregnant or intends to take a leave or takes a leave allowed by this Division.

Reinstatement
60(2) At the end of an employee's leave under this Division, the employer shall reinstate the employee to the position the employee occupied when the leave began or to a comparable position, with not less than the wages and any other benefits earned by the employee immediately before the leave began.

Exception
60(3) Subsections (1) and (2) do not apply if the employer lays off the employee, terminates his or her employment or fails to reinstate for reasons unrelated to the leave.

Requests for physician's certificate and medical certificate
60(3.1) On or after March 1, 2020, for a leave under

(a) section 54 or 55 (maternity leave);

(b) section 59.2 (compassionate care leave);

(c) section 59.6 (unpaid leave for organ donation);

(d) section 59.8 (leave related to critical illness);

(e) section 59.10 (long-term leave for serious injury or illness);

(f) section 59.12 (public health emergency leave); or

(g) section 59.13 (COVID-19 vaccination leave);

an employer may require an employee to provide a physician's certificate or a medical certificate only if permitted to do so by regulation.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Interdiction de licenciement ou de mise à pied
60(1) Il est interdit à l'employeur de mettre à pied ou de licencier un employé ou une employée ayant le droit de prendre un congé en vertu de la présente section pour le motif que la personne en question est enceinte, a l'intention de prendre un congé ou en prend un.

Réintégration
60(2) À la fin du congé de l'employé ou de l'employée prévu à la présente section, l'employeur est tenu de réintégrer la personne en question dans son poste antérieur ou dans un poste comparable, au moins au même salaire et avec les mêmes avantages qu'elle avait immédiatement avant le début du congé.

Exception
60(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas si l'employeur met à pied l'employé ou l'employée, licencie la personne en question ou ne la réintègre pas dans son poste pour des motifs qui ne sont pas liés au congé.

Certificats du médecin et certificats médicaux
60(3.1) À compter du 1er mars 2020, l'employeur peut seulement exiger qu'un employé lui fournisse un certificat du médecin ou un certificat médical à l'égard d'un congé prévu à une des dispositions qui suivent si les règlements le lui permettent :

a) l'article 54 ou 55;

b) l'article 59.2;

c) l'article 59.6;

d) l'article 59.8;

e) l'article 59.10;

f) l'article 59.12;

g) l'article 59.13.

Employment deemed continuous
60(4) For the purpose of pension and other benefits, the employment of an employee with the same employer before and after a leave under this Division is deemed to be continuous.

Vacation deferred because of leave
60(4.1) An employee on a leave under this Division may defer taking vacation. Section 36 applies to the deferred vacation.

Vacation and leave entitlements not reduced
60(4.2) An employee's leave under this Division does not reduce his or her vacation entitlement, and an employee's vacation entitlement does not reduce his or her entitlement to a leave under this Division.

Right to file complaint
60(5) An employee who claims

(a) that he or she has been laid off or that his or her employment has been terminated contrary to subsection (1);

(b) that he or she has not been reinstated as required by subsection (2); or

(c) that he or she has not been paid for a paid day of leave in accordance with subsection 59.11(6);

may file a complaint with an officer under section 92.

Complaint to be filed within six months
60(6) A complaint must be filed within six months after the date of the lay-off, termination or paid day of leave, or within six months after the date the employee should have been reinstated.

Continuité de l'emploi
60(4) Aux fins du calcul des prestations de pension et des autres avantages, l'emploi avec le même employeur est réputé ne pas avoir été interrompu par un congé visé à la présente section.

Report des vacances
60(4.1) L'employé qui est en congé conformément à la présente section peut reporter ses vacances. L'article 36 s'applique aux vacances reportées.

Incidence sur les vacances
60(4.2) Le congé que prend l'employé conformément à la présente section ne porte pas atteinte à son droit à des vacances. Ce droit ne porte pas atteinte au droit de l'employé à un congé visé à la présente section.

Droit de déposer une plainte
60(5) L'employé ou l'employée peut déposer une plainte auprès d'un agent en vertu de l'article 92 dans les cas suivants :

a) la personne en question prétend qu'elle a été mise à pied ou licenciée, contrairement au paragraphe (1);

b) la personne prétend qu'elle n'a pas été réintégrée dans son poste, contrairement au paragraphe (2);

c) la personne prétend qu'elle n'a pas reçu, à l'égard d'un congé rémunéré, une rémunération conformément à ce que prévoit le paragraphe 59.11(6).

Dépôt de la plainte dans les six mois suivant la mise à pied ou le licenciement
60(6) La plainte est déposée dans les six mois suivant la date de la mise à pied, du licenciement ou du congé rémunéré ou dans les six mois suivant la date à laquelle la personne en question aurait dû être réintégrée dans son poste.

Confidentiality of information
60(7) An employer must

(a) maintain confidentiality in respect of all matters that come to the employer's knowledge in relation to a leave taken by an employee under this Division; and

(b) not disclose information relating to the leave to any person except

(i) to employees or agents who require the information to carry out their duties,

(ii) as required by law, or

(iii) with the consent of the employee to whom the leave relates.

Restriction on further disclosure
60(8) A person to whom information is disclosed under clause (7)(b) must not disclose it to any other person unless it is to be used for the purpose for which it was originally disclosed or for a different purpose authorized by clause (7)(b).

S.M. 2000, c. 49, s. 6; S.M. 2003, c. 7, s. 4; S.M. 2006, c. 26, s. 26; S.M. 2016, c. 2, s. 8; S.M. 2020, c. 7, s. 3; S.M. 2020, c. 18, s. 4; S.M. 2021, c. 10, s. 4; S.M. 2022, c. 24, s. 11.

Confidentialité des renseignements
60(7) L'employeur :

a) préserve le caractère confidentiel des questions dont il prend connaissance à l'égard des congés pris par un employé sous le régime de la présente section;

b) ne peut communiquer de renseignements à l'égard de ces congés à quiconque, sauf, selon le cas :

(i) aux employés et aux mandataires qui en ont besoin pour exercer leurs attributions,

(ii) dans la mesure où la présente loi l'exige,

(iii) avec le consentement de l'employé auquel le congé se rapporte.

Communication limitée
60(8) La personne à qui des renseignements sont communiqués en application de l'alinéa (7)b) ne peut les communiquer à autrui que pour les fins auxquelles ils étaient initialement destinés ou à toute autre fin prévue dans cet alinéa.

L.M. 2000, c. 49, art. 6; L.M. 2003, c. 7, art. 4; L.M. 2006, c. 26, art. 26; L.M. 2016, c. 2, art. 8; L.M. 2020, c. 7, art. 3; L.M. 2020, c. 18, art. 4; L.M. 2021, c. 10, art. 4.

DIVISION 10

TERMINATION OF EMPLOYMENT

Period of employment
60.1 For the purpose of this Division, a period of employment is to be determined in accordance with the regulations and the following rules:

1. Consecutive periods of employment, including periods of employment that began before this section came into force, are to be treated as a continuous period of employment.

SECTION 10

CESSATION D'EMPLOI

Période d'emploi
60.1 Pour l'application de la présente section, une période d'emploi est déterminée en conformité avec les règlements et les règles suivantes :

1. Les périodes d'emploi consécutives, y compris celles qui ont commencé avant l'entrée en vigueur du présent article, sont réputées être une période d'emploi continue.

2. Subject to the regulations, a person's period of employment includes the period of a temporary interruption in employment, including a temporary interruption that began before this section came into force,

(a) immediately before and after which the person was employed by the same employer;

(b) during which the person was not working for the employer, whether or not the person remained an employee during the period; and

(c) during which the person

(i) was entitled to return to work for the employer,

(ii) could be required to return to work for the employer, or

(iii) had a reasonable expectation of returning to work for the employer.

S.M. 2006, c. 26, s. 27.

2. Sous réserve des règlements, la période d'emploi d'une personne comprend toute période d'interruption temporaire de l'emploi :

a) avant et après laquelle la personne était employée par le même employeur;

b) au cours de laquelle la personne ne travaillait pas pour l'employeur, qu'elle ait été ou non un employé pendant la période;

c) au cours de laquelle la personne :

(i) avait le droit de retourner au travail pour l'employeur,

(ii) pouvait être tenue de retourner au travail pour l'employeur,

(iii) pouvait raisonnablement s'attendre à retourner au travail pour l'employeur.

Est également visée toute période d'interruption temporaire de l'emploi qui a commencé avant l'entrée en vigueur du présent article.

L.M. 2006, c. 26, art. 27.

SUBDIVISION 1

TERMINATION OF THE EMPLOYMENT OF AN INDIVIDUAL

Termination by employer — notice or wage in lieu of notice

61(1) Subject to section 62, an employer who terminates an employee's employment must

(a) give the employee notice of the termination

(i) in accordance with subsection 67(1) (notice period for group termination), if that subsection applies, or

(ii) in any other case, in accordance with the applicable notice period in subsection (2); or

SOUS-SECTION 1

CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

Préavis de cessation d'emploi ou salaire tenant lieu de préavis lorsque l'employeur met fin à l'emploi

61(1) Sous réserve de l'article 62, l'employeur qui met fin à l'emploi de l'employé :

a) lui donne un préavis de cessation d'emploi :

(i) en conformité avec le paragraphe 67(1), si ce paragraphe s'applique,

(ii) en conformité avec la période de préavis applicable indiquée au paragraphe (2), dans les autres cas;

(b) pay the employee a wage in lieu of notice, in accordance with sections 77 (amount of wage in lieu of notice) and 86 (wages to be paid within certain time).

Notice period — termination by employer

61(2) For the purpose of subclause (1)(a)(ii), the notice period for terminating the employment of an employee is the applicable notice period set out in the following table for the employee's period of employment with the employer.

Period of employment	Notice period
less than one year	1 week
at least one year and less than three years	2 weeks
at least three years and less than five years	4 weeks
at least five years and less than 10 years	6 weeks
at least 10 years	8 weeks

S.M. 2006, c. 26, s. 28.

Exceptions to notice requirements

62(1) Section 61 does not apply in any of the following circumstances:

(a) the employee's period of employment with the employer is less than

(i) the probationary period specified in a collective agreement that applies to the employee, if that period is one year or less, or

(ii) in any other case, 30 days;

(b) the employment is for a fixed term and terminates at the end of the term;

b) lui verse un salaire tenant lieu de préavis, en conformité avec les articles 77 et 86.

Période de préavis lorsque l'employeur met fin à l'emploi

61(2) Pour l'application du sous-alinéa (1)a)(ii), la période de préavis applicable à la cessation d'emploi correspond à celle indiquée dans le tableau suivant à l'égard de la période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur.

Période d'emploi	Période de préavis
moins de 1 an	1 semaine
au moins 1 an mais moins de 3 ans	2 semaines
au moins 3 ans mais moins de 5 ans	4 semaines
au moins 5 ans mais moins de 10 ans	6 semaines
au moins 10 ans	8 semaines

L.M. 2006, c. 26, art. 28.

Exceptions s'appliquant aux exigences en matière de préavis

62(1) L'article 61 ne s'applique pas dans les cas suivants :

a) la durée de la période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur est inférieure :

(i) à celle d'une période probatoire que prévoit une convention collective s'appliquant à l'employé, si cette période est d'au plus un an,

(ii) à 30 jours, dans les autres cas;

b) l'emploi se termine à la fin d'une période d'emploi déterminée;

(c) the employee is employed for a specific task and for a period not exceeding 12 months, on completion of which the employment terminates;

(d) the employee is employed in construction;

(e) the employee is employed under an arrangement by which the employee may choose to work or not to work for a temporary period when requested to work by the employer;

(f) the employee is employed under an agreement or contract of employment that is impossible to perform or has been frustrated by a fortuitous or unforeseeable circumstance;

(g) the employee is on strike or has been locked out and the termination meets the requirements prescribed by regulation;

(h) when the employment of the employee is terminated for just cause;

(i) the employee has given the employer written notice of his or her intent to retire or quit on a specific date, and the employment is terminated on that date;

(j) the employer's business or the part of the business in which the employee is employed is sold or transferred, and the employee is immediately re-employed in the same business on terms and conditions that, as a whole, are equivalent to or better for the employee than those that applied to the employee before the sale or transfer;

(k) any other circumstances prescribed by regulation.

c) l'emploi vise l'exécution d'une tâche déterminée pour une période maximale de 12 mois et cesse une fois la tâche terminée;

d) l'employé travaille dans la construction;

e) l'employé travaille au titre d'une entente en vertu de laquelle il peut choisir de travailler ou non pendant une période temporaire lorsque l'employeur lui demande de travailler;

f) l'employé est embauché en vertu d'un accord ou d'un contrat de travail impossible à exécuter ou dont l'exécution a été rendue impossible en raison de circonstances fortuites ou imprévisibles;

g) l'employé est en grève ou en lock-out et la cessation d'emploi se fait en conformité avec les exigences réglementaires;

h) l'employé est licencié pour un motif valable;

i) l'employé a donné à l'employeur un préavis écrit de son intention de prendre sa retraite ou d'abandonner son emploi à une date déterminée, et l'emploi prend fin à cette date;

j) l'entreprise de l'employeur ou la partie de l'entreprise dans laquelle l'employé travaille est vendue ou transférée et celui-ci est réembauché immédiatement dans la même entreprise à des conditions qui, dans l'ensemble, correspondent au moins à celles qui s'appliquaient à lui avant la vente ou le transfert;

k) d'autres circonstances prévues par règlement existent.

Application: temporary help employees
62(1.1) Subject to the regulations, a temporary help employee is not subject to the exception described in clause (1)(e).

Application — employés temporaires
62(1.1) Sauf disposition contraire des règlements, les employés temporaires ne sont pas visés par l'exception prévue à l'alinéa (1)e).

Termination by receiver-manager
62(2) If a receiver-manager, upon taking control of an employer's business, terminates the employment of an employee of the employer, the employer is deemed for the purpose of this Division

(a) to have terminated the employment; and

(b) to have given any termination notice that was given by the receiver-manager.

S.M. 2006, c. 26, s. 28; S.M. 2011, c. 13, s. 5; S.M. 2014, c. 16, s. 14.

Cas où un séquestre-gérant met fin à l'emploi
62(2) Si un séquestre-gérant met fin à l'emploi de l'employé lorsqu'il prend le contrôle de l'entreprise de l'employeur, celui-ci est réputé pour l'application de la présente section :

a) avoir mis fin à l'emploi;

b) avoir donné tout préavis de cessation d'emploi donné par le séquestre-gérant.

L.M. 2006, c. 26, art. 28; L.M. 2011, c. 13, art. 5; L.M. 2014, c. 16, art. 14.

Termination by employee
62.1(1) Subject to subsection (2), an employee who terminates his or her employment must give the employer notice of the termination at least

(a) one week before the termination, if the employee's period of employment is less than one year; or

(b) two weeks before the termination, if the employee's period of employment is one year or more.

Cas où l'employé met fin à son emploi
62.1(1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employé qui met fin à son emploi donne à l'employeur un préavis de cessation d'emploi d'au moins :

a) une semaine, si sa période d'emploi est inférieure à un an;

b) deux semaines, si sa période d'emploi est d'au moins un an.

Termination without notice by employee
62.1(2) Subsection (1) does not apply in the following circumstances:

(a) any of the circumstances described in clauses 62(1)(a) to (g);

(b) the employer acts in a manner that is improper or violent toward the employee;

(c) any other circumstances prescribed by regulation.

S.M. 2006, c. 26, s. 28.

Cessation d'emploi sans préavis de la part de l'employé
62.1(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les cas suivants :

a) les circonstances mentionnées aux alinéas 62(1)a) à g) existent;

b) l'employeur fait preuve d'une conduite inacceptable ou violente envers l'employé;

c) d'autres circonstances prévues par règlement existent.

L.M. 2006, c. 26, art. 28.

63 to 65 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 29.

63 à 65 [Abrogés]

L.M. 2006, c. 26, art. 29.

SUBDIVISION 2

TERMINATION OF THE EMPLOYMENT OF A GROUP OF EMPLOYEES

Meaning of "affected employees"
66 In this Subdivision, **"affected employees"** means employees whose employment is terminated or is to be terminated and in respect of whom notice is required to be given under subsection 67(1).

Notice of intent to terminate employment of 50 or more employees
67(1) If an employer terminates or intends to terminate the employment of 50 or more employees who are entitled under section 62 to notice of the termination or a wage in lieu of notice, and the terminations will occur within a four-week period, the employer must give the minister at least the following amount of written notice before the date on which the first termination is to take effect:

(a) 10 weeks, if there are no more than 100 affected employees;

(b) 14 weeks, if there are more than 100 and fewer than 300 affected employees;

(c) 18 weeks, if there are at least 300 affected employees.

67(2) [Repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 30.

Employer to give copy of notice to certain persons
67(3) An employer giving notice under subsection (1) shall immediately

(a) give a copy of the notice to the bargaining agent for the affected employees; and

(b) if any of the affected employees do not have a bargaining agent, give a copy of the notice to each of them or post the notice in conspicuous places at the workplace.

SOUS-SECTION 2

LICENCIEMENT COLLECTIF

Définition de « employés concernés »
66 Dans la présente sous-section, le terme **« employés concernés »** s'entend de ceux dont l'emploi se termine ou doit se terminer et à l'égard desquels l'avis mentionné au paragraphe 67(1) doit être donné.

Préavis de cessation d'emploi à l'égard d'un groupe de 50 employés ou plus
67(1) L'employeur qui licencie ou a l'intention de licencier, à l'intérieur d'une période de quatre semaines, au moins 50 employés ayant le droit en vertu de l'article 62 de recevoir un préavis de cessation d'emploi ou un salaire en tenant lieu en donne un préavis écrit au ministre avant la date du premier licenciement prévu, le préavis minimal étant de :

a) 10 semaines, si le nombre d'employés concernés est d'au plus 100;

b) 14 semaines, si le nombre d'employés concernés est supérieur à 100 mais inférieur à 300;

c) 18 semaines, si le nombre d'employés concernés est d'au moins 300.

67(2) [Abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 30.

Remise de l'avis à certaines personnes
67(3) L'employeur qui donne l'avis mentionné au paragraphe (1) est tenu, sans délai :

a) d'en remettre une copie à l'agent négociateur des employés concernés;

b) si certains des employés concernés ne sont pas représentés par un agent négociateur, d'en remettre une copie à chacun ou d'afficher l'avis dans des endroits bien en vue dans le lieu de travail.

Content of notice
67(4) A notice under subsection (1) must include the following:

(a) the effective dates of the terminations;

(b) the reasons for the terminations;

(c) for the purpose of subsection 71(1) (joint planning committee), the nomination of at least two individuals to represent the employer on a joint planning committee;

(d) the estimated number of affected employees in each occupational classification;

(e) any other prescribed information.

S.M. 2006, c. 26, s. 30.

Contenu de l'avis
67(4) L'avis :

a) indique les dates de prise d'effet des licenciements;

b) indique les motifs des licenciements;

c) pour l'application du paragraphe 71(1), fait état de la nomination d'au moins deux particuliers à titre de représentants de l'employeur au sein du comité mixte de planification;

d) indique le nombre estimatif d'employés concernés, ventilé par catégorie professionnelle;

e) mentionne les autres renseignements réglementaires.

L.M. 2006, c. 26, art. 30.

Individual notice required under Subdivision 1
68(1) A notice given or posted by an employer under subsection 67(3) constitutes notice to an employee for the purpose of Subdivision 1 only if the employee is identified in the notice and the length of notice meets the requirements of that Subdivision.

Assimilation au préavis de cessation d'emploi — sous-section 1
68(1) L'avis donné ou affiché par l'employeur en conformité avec le paragraphe 67(3) constitue un préavis de cessation d'emploi remis à l'employé, pour l'application de la sous-section 1, uniquement si l'employé est nommé dans l'avis et si le délai de remise de celui-ci est conforme aux dispositions de cette sous-section.

68(2) [Repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 31.

S.M. 2006, c. 26, s. 31.

68(2) [Abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 31.

L.M. 2006, c. 26, art. 31.

Minister may exempt employees
69 The minister may, on application, by order waive the application of subsection 67(1) (notice to the minister) to affected employees or a class of affected employees, subject to any terms or conditions specified in the order, where the minister is satisfied that the application is

(a) unduly prejudicial to the interests of the employees or a class of employees;

(b) unduly prejudicial to the interests of the employer; or

Exemption ministérielle
69 Saisi d'une demande en ce sens, le ministre peut, par arrêté et aux conditions fixées dans celui-ci, soustraire à l'application du paragraphe 67(1) les employés concernés ou une catégorie d'entre eux, s'il est convaincu que l'application de ce paragraphe :

a) soit cause un préjudice injustifié aux intérêts des employés ou de la catégorie d'employés;

b) soit cause un préjudice injustifié aux intérêts de l'employeur;

(c) seriously detrimental to the operation of the business of the employer.

Employer and agent to co-operate with minister
70 An employer that gives notice to the minister under subsection 67(1) and a bargaining agent that is given a copy of the notice under clause 67(3)(a) shall co-operate with the minister in any action or program initiated by the minister to eliminate the necessity for terminating the employment of the affected employees, and to facilitate the reinstatement of employees whose employment is terminated.

c) soit nuit sérieusement au fonctionnement de l'entreprise de l'employeur.

Obligation de collaborer avec le ministre
70 L'employeur qui donne l'avis mentionné au paragraphe 67(1) et l'agent négociateur qui en reçoit une copie en application de l'alinéa 67(3)a) sont tenus de collaborer avec le ministre dans le cadre de toute initiative ou de tout programme mis en œuvre par le ministre en vue de prévenir le licenciement des employés concernés ou de faciliter la réintégration de ceux qui ont été licenciés.

JOINT PLANNING COMMITTEE

Minister may appoint joint planning committee
71(1) The minister may, in respect of a notice given by an employer under subsection 67(1), establish a joint planning committee and appoint the members of the committee, as follows:

(a) not less than two individuals nominated by the employer under clause 67(4)(c) to represent the employer;

(b) subject to subsection (2), a number equal to the number appointed under clause (a), to represent the affected employees;

(c) any other individuals the minister considers suitable to serve on the committee and who do not represent the employer or the affected employees.

Appointment of employees' representatives
71(2) The minister shall appoint the individuals referred to in clause (1)(b)

(a) if the affected employees are represented by a bargaining agent, from among individuals nominated by the bargaining agent; or

(b) if the affected employees are not represented by a bargaining agent, from among individuals nominated by the employees.

COMITÉ MIXTE DE PLANIFICATION

Constitution par le ministre d'un comité mixte de planification
71(1) Le ministre peut, une fois que l'employeur a donné l'avis mentionné au paragraphe 67(1), constituer un comité mixte de planification et en nommer les membres comme suit :

a) au moins deux particuliers, chargés de représenter l'employeur, dont la nomination est proposée par celui-ci en conformité avec l'alinéa 67(4)c);

b) sous réserve du paragraphe (2), un nombre de membres égal au nombre visé par l'alinéa a), chargés de représenter les employés concernés;

c) les autres particuliers dont la nomination lui semble souhaitable et qui ne représentent ni l'employeur ni les employés concernés.

Nomination des représentants des employés
71(2) Le ministre nomme les particuliers mentionnés à l'alinéa (1)b) :

a) si les employés concernés sont représentés par un agent négociateur, parmi les particuliers dont la nomination est proposée par celui-ci;

b) dans le cas contraire, parmi les particuliers dont la nomination est proposée par les employés.

Employees to elect individuals for nomination
71(3) For the purpose of clause (2)(b), the affected employees shall elect individuals for nomination, and the employer shall assist the employees to arrange the election.

Joint planning committee to have co-chairs
71(4) A joint planning committee shall have two chairpersons, one elected by the members appointed under clause (1)(a) and one elected by the members appointed under clause (1)(b).

Minister may provide terms of reference
72(1) The minister may provide the joint planning committee with a statement of matters to be considered by the committee and a date by which the committee is to report to the minister on the matters.

Procedure
72(2) A joint planning committee may determine its own procedure.

First meeting
72(3) The members of a joint planning committee shall meet within seven days after the committee is constituted.

Employer to give employee time off for committee
73 The employer of an affected employee who is a member of a joint planning committee

(a) shall give the employee any time required during the employee's working hours to attend committee meetings and to carry out the functions of a committee member; and

(b) shall pay the employee for those hours as if they were regular hours of work for the employee.

Objectives of joint planning committee
74 The objectives of a joint planning committee are to develop on a co-operative basis an adjustment program to eliminate the need to terminate the employment of the affected employees, to minimize the impact of termination on employees whose employment is terminated and to help the terminated employees obtain other employment.

Élection par les employés
71(3) Pour l'application de l'alinéa (2)b), les employés concernés élisent les particuliers dont la nomination doit être proposée, l'employeur étant tenu d'aider les employés à organiser l'élection.

Co-présidents
71(4) Le comité mixte de planification est dirigé par deux présidents, l'un élu par les membres nommés en conformité avec l'alinéa (1)a), l'autre par ceux nommés en conformité avec l'alinéa (1)b).

Mandat déterminé par le ministre
72(1) Le ministre peut remettre au comité mixte de planification un énoncé des questions que le comité doit étudier et fixer la date à laquelle il doit lui remettre son rapport sur celles-ci.

Procédure
72(2) Le comité mixte de planification peut déterminer sa propre procédure.

Première réunion
72(3) Les membres du comité mixte de planification se réunissent dans les sept jours suivant la date de la constitution du comité.

Obligation d'accorder un congé
73 L'employeur d'un employé concerné qui est membre d'un comité mixte de planification est tenu :

a) de lui accorder pendant ses heures de travail le congé nécessaire pour participer aux réunions du comité et exercer ses fonctions de membre du comité;

b) de le payer pour ces heures comme si elles étaient des heures normales de travail.

Mission du comité mixte de planification
74 Le comité mixte de planification a pour mission de développer, sur une base de collaboration, un programme d'ajustement en vue de prévenir le licenciement des employés concernés, de minimiser l'impact de la cessation d'emploi pour ceux qui sont licenciés et de les aider à trouver un nouvel emploi.

Employer and employees to assist joint committee
75 When a joint planning committee is established, the employer, the affected employees and any bargaining agent representing the employees shall cooperate with the committee and assist it to attain its objectives, and shall provide the committee with such information as the committee reasonably requires.

Obligation d'assistance de l'employeur et des employés
75 Dans le cas où un comité mixte de planification est constitué, l'employeur, les employés concernés et l'agent négociateur qui représente les employés sont tenus de collaborer avec le comité et de l'aider à s'acquitter de sa mission. De plus, ils lui fournissent les renseignements qu'il exige valablement.

SUBDIVISION 3

WORKING CONDITIONS AFTER NOTICE, PAYMENT IN LIEU OF NOTICE, LAY-OFFS AND COMPLAINTS

SOUS-SECTION 3

CONDITIONS DE TRAVAIL APRÈS LA REMISE DE L'AVIS, PAIEMENTS COMPENSATEURS, MISES À PIED ET PLAINTES

Employer not to change conditions after notice
76 After an employer or employee gives the other notice of termination of employment, the employer must not change the employee's working conditions or wage rates except

(a) in accordance with a collective agreement; or

(b) in the case of a termination to which section 67 applies, with the written consent of the bargaining agent for the employee or, if the employee does not have a bargaining agent, with the written consent of the employee.

S.M. 2006, c. 26, s. 32.

Interdiction de modifier les conditions de travail une fois le préavis donné
76 Après que lui-même ou l'employé a donné un préavis de cessation d'emploi, l'employeur ne peut modifier les conditions de travail ni les taux de rémunération de l'employé si ce n'est :

a) en conformité avec une convention collective;

b) dans le cas d'un licenciement visé à l'article 67, avec le consentement écrit de l'agent négociateur de l'employé ou, en l'absence d'agent négociateur, avec celui de l'employé.

L.M. 2006, c. 26, art. 32.

Wage in lieu of notice
77(1) The wage in lieu of notice payable under clause 61(1)(b) must not be less than the wage the employee would have earned during

(a) the applicable notice period under subsection 61(2) or 67(1); or

(b) if a termination notice was given for less than the applicable notice period, the portion of the notice period for which notice was not given;

if the employee had worked his or her regular hours of work for the period.

Salaire tenant lieu de préavis
77(1) Le salaire tenant lieu de préavis qui est payable en vertu de l'alinéa 61(1)b) ne peut être inférieur au salaire que l'employé aurait gagné s'il avait effectué ses heures normales de travail :

a) au cours de la période de préavis applicable visée au paragraphe 61(2) ou 67(1);

b) dans le cas où un préavis de cessation d'emploi ne couvrait pas toute la période de préavis applicable, au cours de la partie de la période de préavis non couverte.

Payment required despite other employment, etc.
77(2) The requirement to pay a wage in lieu of notice under clause 61(1)(b) applies whether or not the employee has obtained other employment during the notice period.

S.M. 2006, c. 26, s. 33; S.M. 2011, c. 13, s. 6.

Obligation de verser le salaire tenant lieu de préavis
77(2) L'obligation prévue à l'alinéa 61(1)b) s'applique même si l'employé a obtenu un autre emploi au cours de la période de préavis.

L.M. 2006, c. 26, art. 33; L.M. 2011, c. 13, art. 6.

Termination by employer after employee gives notice
77.1(1) If an employee gives an employer a termination notice and the employer wishes to terminate the employment before it would otherwise be terminated by the employee,

(a) the employer must comply with section 61; and

(b) in applying sections 61 and 77, the applicable notice period is

(i) the applicable notice period under subsection 61(2) or 67(1), or

(ii) the period beginning when the employer gives notice of the termination and ending when the employment would otherwise be terminated by the employee,

whichever is shorter.

Cas où l'employeur met fin à l'emploi après avoir reçu de l'employé un préavis de cessation d'emploi
77.1(1) S'il reçoit de l'employé un préavis de cessation d'emploi et s'il désire mettre fin à l'emploi avant la date fixée par l'employé, l'employeur se conforme à l'article 61. De plus, aux fins de l'application de cet article ainsi que de l'article 77, la période de préavis applicable dans un tel cas correspond à celle prévue au paragraphe 61(2) ou 67(1) ou, si elle est plus courte, à celle qui commence lorsque l'employeur donne le préavis de cessation d'emploi et qui se termine à la date fixée par l'employé.

Termination by employee after employer gives notice
77.1(2) If an employer gives an employee a termination notice and the employee wishes to terminate the employment before it would otherwise be terminated by the employer, section 62.1 applies to the employee.

S.M. 2006, c. 26, s. 33.

Cas où l'employé met fin à l'emploi après avoir reçu de l'employeur un préavis de cessation d'emploi
77.1(2) S'il reçoit de l'employeur un préavis de cessation d'emploi et s'il désire mettre fin à l'emploi avant la date fixée par l'employeur, l'employé est assujetti à l'article 62.1.

L.M. 2006, c. 26, art. 33.

78 and 79 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 34.

78 et 79 [Abrogés]

L.M. 2006, c. 26, art. 34.

DIVISION 11

HOME WORK

Meaning of "home work"
80(1) In this section, **"home work"** means work that an employee performs at his or her home, but does not include the sale of goods or services.

Employer to maintain records
80(2) An employer that engages individuals to do home work shall keep and maintain, and make available to an officer on request, at the principal place of business of the employer in the province a record of the name and address of each employee, a description of the type and amount of work done by the employee, the amount of wages paid by the employer, the rate of wages for the work, any amount deducted from wages earned by the employee, and any other prescribed information.

Director may impose conditions respecting wages
80(3) The director may impose conditions and limitations on an employer in respect of the wages of an individual employed to perform home work when the director considers it necessary or advisable to do so to ensure compliance with the provisions of this Code.

SECTION 11

TÉLÉTRAVAIL

Définition de « télétravail »
80(1) Au présent article, **« télétravail »** s'entend du travail qu'un employé exécute à sa résidence mais ne vise pas la vente de biens ou de services.

Documents à conserver
80(2) L'employeur qui engage des particuliers en vue du télétravail est tenu de conserver au lieu de son principal établissement dans la province un document contenant les renseignements suivants, à savoir les nom et adresse de chaque employé, une mention du genre et de l'importance du travail effectué par l'employé, le montant du salaire qu'il lui verse, le taux de rémunération qu'il applique, les retenues prélevées sur le salaire de chaque employé ainsi que les autres renseignements réglementaires. Il est aussi tenu de mettre le document à la disposition de l'agent qui le lui demande.

Pouvoir du directeur de fixer des conditions
80(3) Le directeur peut fixer des conditions et limites applicables à l'employeur à l'égard du salaire des télétravailleurs dans la mesure où il l'estime nécessaire ou souhaitable pour assurer le respect des dispositions du présent code.

DIVISION 12

RETAIL EMPLOYEES' RIGHT TO REFUSE TO WORK ON SUNDAY

Retail employees may refuse to work on Sunday
81(1) Subject to the regulations, an employee in a retail business establishment may refuse to work on a Sunday if the employee gives the employer

(a) at least 14 days' notice before the Sunday; or

SECTION 12

DROIT DES EMPLOYÉS DES COMMERCES DE DÉTAIL DE REFUSER DE TRAVAILLER LE DIMANCHE

Droit des employés des commerces de détail de refuser de travailler le dimanche
81(1) Sous réserve des règlements, l'employé qui travaille dans un établissement de commerce de détail peut refuser de travailler un dimanche s'il donne à l'employeur :

a) un préavis d'au moins 14 jours;

(b) as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances if the employee is scheduled to work less than 14 days before the Sunday.

No changes to employment
81(2) An employer must not lay off or terminate the employment of an employee, or change the employee's working conditions or wage rate, because the employee, after giving the required notice, refuses or attempts to refuse to work on a Sunday.

Exception
81(3) Subsection (2) does not apply if the employer lays off or terminates the employment of an employee, or changes the employee's working conditions or wage rate, for reasons unrelated to the employee refusing or attempting to refuse to work on a Sunday.

Right to file complaint
81(4) An employee who claims that they have been laid off or terminated or that their working conditions or wage rate has been changed contrary to subsection (2) may file a complaint with an officer under section 92.

Complaint to be filed within six months
81(5) A complaint must be filed within six months after the date of the alleged contravention.

Meaning of "retail business establishment"
81(6) In this section, **"retail business establishment"** has the same meaning as in *The Remembrance Day Act*.

S.M. 2012, c. 37, s. 5; S.M. 2020, c. 22, s. 1.

b) un préavis aussi long que possible dans les circonstances s'il est prévu, moins de 14 jours avant le dimanche en question, qu'il doit travailler ce jour-là.

Interdiction de modifier l'emploi
81(2) Il est interdit à l'employeur de mettre à pied ou de licencier un employé ou de modifier ses conditions de travail ou son taux de rémunération pour le motif que l'employé, après avoir donné le préavis exigé, refuse ou tente de refuser de travailler un dimanche.

Exception
81(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si l'employeur met à pied ou licencie un employé ou modifie ses conditions de travail ou son taux de rémunération pour des motifs qui ne sont pas liés au fait que l'employé refuse ou tente de refuser de travailler un dimanche.

Droit de déposer une plainte
81(4) L'employé peut déposer une plainte auprès d'un agent en vertu de l'article 92 lorsqu'il prétend qu'il a été mis à pied ou licencié ou que ses conditions de travail ou son taux de rémunération ont été modifiés, contrairement au paragraphe (2).

Dépôt de la plainte dans les six mois
81(5) La plainte est déposée dans les six mois suivant la date à laquelle la contravention aurait été commise.

Sens d'« établissement de commerce de détail »
81(6) Pour l'application du présent article, **« établissement de commerce de détail »** s'entend au sens de la *Loi sur le jour du Souvenir*.

L.M. 2012, c. 37, art. 5; L.M. 2020, c. 22, art. 1.

DIVISION 13

EQUAL WAGES

Discrimination in wage scales prohibited
82(1) No employer shall discriminate between male employees and female employees by paying one sex on a different scale of wages than applies to the other sex if the kind or quality of work and the amount of work required of, and done by, the employees is the same or substantially the same.

Complaint respecting equal wages
82(2) Where an employer fails to pay wages to an employee in accordance with this section, the employee may, within six months after the failure to pay, file a complaint under section 92.

SECTION 13

ÉGALITÉ DES SALAIRES

Discrimination dans les échelles salariales
82(1) Il est interdit à l'employeur de payer les employés du sexe masculin selon une échelle salariale différente de celle qu'il applique au paiement des employés du sexe féminin si la nature ou la qualité du travail et la quantité de travail qu'il demande à ses employés et que ceux-ci effectuent sont les mêmes ou à peu près les mêmes.

Plainte
82(2) Si l'employeur contrevient au présent article, l'employé peut, dans les six mois suivant la contravention, déposer une plainte sous le régime de l'article 92.

DIVISION 14

EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS

Definitions
83 The following definitions apply in this Division.

"parent" of a child includes a guardian of the child or other person who has care, custody or control of the child. (« parent »)

"young person" means a person 13 years of age or older but less than 18 years old. (« jeune »)

S.M. 2006, c. 26, s. 35; S.M. 2018, c. 15, s. 8.

SECTION 14

EMPLOI DE JEUNES

Définitions
83 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« jeune » Personne âgée d'au moins 13 ans et de moins de 18 ans. ("young person")

« parent » S'entend notamment d'une personne assumant la charge, la garde ou la surveillance d'un enfant, y compris un tuteur. ("parent")

L.M. 2006, c. 26, art. 35; L.M. 2018, c. 15, art. 8.

CHILDREN UNDER 13

No employment of child under 13
84(1) No person shall employ a child under the age of 13 years.

ENFANTS DE MOINS DE 13 ANS

Interdiction d'employer un enfant de moins de 13 ans
84(1) Il est interdit d'employer un enfant âgé de moins de 13 ans.

Parent's obligation
84(2) No parent shall allow a child under the age of 13 years to be employed.

S.M. 2006, c. 26, s. 35; S.M. 2018, c. 15, s. 8.

Obligation du parent
84(2) Aucun parent ne peut permettre à son enfant âgé de moins de 13 ans d'être employé.

L.M. 2006, c. 26, art. 35; L.M. 2018, c. 15, art. 8.

YOUNG PERSONS UNDER 16

Work readiness certificate
84.1 No person shall employ a young person under the age of 16 years unless the young person provides the employer with a work readiness certificate that

(a) certifies that the young person has completed a work readiness course approved by the director; and

(b) includes a signed consent of the young person's parent to the employment.

S.M. 2018, c. 15, s. 8.

Restricted hours of employment
84.2 No person shall employ a young person under the age of 16 years

(a) between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.; or

(b) for more than 20 hours during a week of school.

S.M. 2018, c. 15, s. 8.

JEUNES DE MOINS DE 16 ANS

Certificat d'employabilité
84.1 Il est interdit d'employer un jeune âgé de moins de 16 ans sans que ce dernier ait fourni à l'employeur un certificat d'employabilité :

a) attestant que le jeune a suivi un cours en matière d'employabilité approuvé par le directeur;

b) comportant le consentement signé du parent du jeune l'autorisant à être employé.

L.M. 2018, c. 15, art. 8.

Restrictions s'appliquant aux heures de travail
84.2 Il est interdit d'employer un jeune de moins de 16 ans :

a) entre 23 heures et 6 heures;

b) pendant plus de 20 heures durant une semaine d'école.

L.M. 2018, c. 15, art. 8.

YOUNG PERSONS UNDER 18

No working alone at night
84.3(1) Subject to the regulations, no employer shall require or allow a young person under the age of 18 years to work alone between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.

JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Protection des jeunes qui travaillent de nuit
84.3(1) Sous réserve des règlements, l'employeur ne peut exiger ni permettre qu'un jeune de moins de 18 ans travaille seul entre 23 heures et 6 heures.

No working in prescribed industry or occupation

84.3(2) Subject to the regulations, no employer shall require or allow a young person under the age of 18 years to work in a prescribed industry or occupation.

S.M. 2018, c. 15, s. 8.

Restrictions s'appliquant à l'emploi de jeunes

84.3(2) Sous réserve des règlements, l'employeur ne peut exiger ni permettre qu'un jeune de moins de 18 ans travaille dans une industrie ou occupe un emploi que désignent les règlements.

L.M. 2018, c. 15, art. 8.

DIVISION 15

85 [Repealed]

S.M. 2013, c. 32, s. 2.

SECTION 15

85 [Abrogé]

L.M. 2013, c. 32, art. 2.

PART 3

PAYMENT OF WAGES

DIVISION 1

TIME AND METHOD OF PAYMENT OF WAGES

Wages to be paid within certain time

86(1) Subject to subsection (2), an employer shall pay an employee the wages earned by the employee at least semi-monthly and

(a) within 10 working days after the expiration of each pay period; and

(b) when the employee's employment is terminated, within 10 working days after the termination.

Exceptions

86(2) Subsection (1) does not apply to an employer who pays wages in accordance with

(a) an established custom or practice that has been followed by the employer since 1976; or

(b) a permit issued by the director, upon application by the employer, that specifies when the wages are to be paid.

Director may vary or revoke permit

86(3) The director may vary or revoke a permit issued under clause (2)(b).

S.M. 2006, c. 26, s. 36.

Complaint respecting payment of wages

87 Where an employer fails to pay wages to an employee in accordance with section 86, the employee may, within six months after the time provided for the payment of the wages under that section, file a complaint under section 92.

PARTIE 3

PAIEMENT DES SALAIRES

SECTION 1

MOMENT ET CONDITIONS DU PAIEMENT DES SALAIRES

Délai

86(1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employeur verse à l'employé le salaire gagné par celui-ci au moins deux fois par mois et :

a) dans les 10 jours ouvrables suivant l'expiration de chaque période de paye;

b) dans les 10 jours ouvrables suivant la cessation d'emploi de l'employé.

Exceptions

86(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employeur qui verse des salaires en conformité avec :

a) une coutume ou une pratique établie qu'il a suivie depuis 1976;

b) un permis que lui délivre le directeur sur présentation d'une demande en ce sens et qui précise les moments où les salaires doivent être versés.

Modification ou annulation du permis

86(3) Le directeur peut modifier ou annuler le permis délivré en vertu de l'alinéa (2)b).

L.M. 2006, c. 26, art. 36.

Plainte

87 L'employé dont le salaire n'est pas versé par l'employeur en conformité avec l'article 86 peut, dans les six mois suivant le délai prévu à cet article pour le paiement du salaire, déposer une plainte en vertu de l'article 92.

How wages are to be paid
88 An employer shall pay wages

(a) in Canadian currency;

(b) by cheque or bill of exchange drawn upon a bank, credit union, trust company or other company insured under the *Canada Deposit Insurance Corporation Act*; or

(c) by deposit in the employee's account in an institution referred to in clause (b).

S.M. 2002, c. 47, s. 30.

Façon dont le salaire doit être payé
88 L'employeur verse le salaire :

a) en devises canadiennes;

b) par chèque ou lettre de change tiré sur une banque, une caisse populaire, une compagnie de fiducie ou une autre compagnie assurée en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*;

c) par dépôt dans le compte de l'employé dans un des établissements que vise l'alinéa b).

Employer to pay certain wages to director
89(1) An employer that is unable to locate an employee shall pay to the director any wages payable to the employee, and the payment discharges the liability of the employer to the extent of the payment.

Paiement du salaire au directeur
89(1) L'employeur qui ne peut trouver un employé verse au directeur le salaire payable à cet employé, sa responsabilité étant dégagée dans la mesure du paiement.

Director to pay money to employee or hold in trust
89(2) The director shall pay to an employee any money received on the employee's behalf under subsection (1), but if the employee cannot be located within one month after the money is received, the director shall, subject to subsection (3), hold the money in trust and pay it to the employee on request.

Paiement à l'employé ou détention en fiducie
89(2) Le directeur verse à l'employé la somme qu'il reçoit pour lui en application du paragraphe (1). Toutefois, si l'employé ne peut être trouvé dans un délai d'un mois suivant la réception de la somme, le directeur doit, sous réserve du paragraphe (3), la détenir en fiducie et la verser à l'employé sur demande.

Director may transfer money to Consolidated Fund
89(3) If the director receives wages from an employer on behalf of an employee and the employee cannot be located within six years, the director may transfer the money to the Consolidated Fund, but if after the transfer the employee claims the money, the Minister of Finance shall, on the written requisition of the minister, pay it to the employee from the Consolidated Fund.

Transfert de la somme au Trésor
89(3) S'il reçoit de l'employeur le salaire d'un employé et que celui-ci ne puisse être trouvé dans un délai de six ans, le directeur peut transférer la somme au Trésor. Toutefois, si l'employé réclame cette somme après le transfert, le ministre des Finances la lui verse sur le Trésor, sur réquisition écrite du ministre.

DIVISION 2

DIRECTORS OF CORPORATIONS

Corporate director's liability for unpaid wages
90(1) Despite any other Act but subject to the regulations, a person who is or was a director of a corporation is jointly and severally liable with the corporation to an employee or former employee of the corporation for the following unpaid wages of the employee:

(a) wages, other than vacation allowance, that were earned or became due and payable within the last six months in which the person was a director;

(b) vacation allowance that accrued or became due and payable within the last 22 months in which the person was a director.

Exceptions
90(2) For the purpose of clause (1)(a), "wages" does not include

(a) a wage in lieu of notice that becomes payable under clause 61(1)(b); or

(b) wages earned by an employee while the corporation's business is under the control of a receiver-manager.

Manager liable after board resigns or is removed
90(3) A person who manages or supervises the management of a corporation's business and affairs and is deemed by section 114.1 of *The Corporations Act* to be a director of the corporation for the purpose of that Act is liable under subsection (1) as if the person were a director of the corporation.

S.M. 2006, c. 26, s. 37.

SECTION 2

ADMINISTRATEURS DE CORPORATIONS

Responsabilité des administrateurs pour les salaires impayés
90(1) Par dérogation à toute autre loi mais sous réserve des règlements, toute personne qui agit ou agissait à titre d'administrateur d'une corporation est conjointement et individuellement responsable avec la corporation envers un employé ou un ex-employé de celle-ci :

a) du salaire impayé, à l'exclusion de l'indemnité de congé annuel, que l'employé ou l'ex-employé a gagné ou qui lui est devenu dû et payable dans les six derniers mois au cours desquels la personne a exercé ses fonctions;

b) de l'indemnité de congé annuel impayée que l'employé ou l'ex-employé a accumulée ou qui lui est devenue due et payable dans les 22 derniers mois au cours desquels la personne a exercé ses fonctions.

Exceptions
90(2) Pour l'application de l'alinéa (1)a), le salaire exclut :

a) le salaire tenant lieu de préavis qui devient payable en vertu de l'alinéa 61(1)b);

b) le salaire gagné par l'employé pendant que l'entreprise de la corporation est sous le contrôle d'un séquestre-gérant.

Responsabilité du gestionnaire après la démission ou la révocation du conseil
90(3) La personne qui gère l'entreprise et les affaires internes d'une corporation ou en surveille la gestion et qui est réputée, par application de l'article 114.1 de la *Loi sur les corporations*, être un administrateur de la corporation pour l'application de cette loi encourt la responsabilité prévue au paragraphe (1) comme si elle en était un.

L.M. 2006, c. 26, art. 37.

Officer may order corporate director or former director to pay wages

91(1) An officer making an order under subsection 96(1) may, where the employer is a corporation, order a director or former director of the corporation who is liable under section 90 to pay all or some of the unpaid wages, whether or not the corporation is ordered to pay the wages.

Ordre de paiement du salaire

91(1) L'agent qui donne l'ordre que vise le paragraphe 96(1) peut, si l'employeur est une corporation, ordonner à un des administrateurs ou ex-administrateurs de celle-ci auxquels s'applique l'article 90 de verser tout ou partie du salaire, que la corporation se voie enjointe ou non de le payer.

Provisions on recovery of wages apply to corporate director or former director

91(2) The provisions of this Code respecting the recovery of wages from an employer apply with necessary modifications to the recovery of wages from a director or former director of a corporation.

Dispositions applicables aux administrateurs ou ex-administrateurs

91(2) Les dispositions du présent code concernant le recouvrement des salaires auprès de l'employeur s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au recouvrement des salaires auprès des administrateurs ou ex-administrateurs d'une corporation.

Corporate director or former director may recover from corporation

91(3) If a director or former director of a corporation pays wages under an order, nothing in this Code affects any right the director or former director has to bring an action against the corporation for contribution or indemnification for the wages paid.

S.M. 2006, c. 26, s. 38.

Recouvrement par l'administrateur ou l'ex-administrateur

91(3) Le présent code ne porte pas atteinte au droit de l'administrateur ou de l'ex-administrateur d'une corporation d'intenter une action contre celle-ci dans le but d'obtenir une contribution ou une indemnisation à l'égard d'un salaire qu'il a versé afin de se conformer à un ordre.

L.M. 2006, c. 26, art. 38.

DIVISION 3

COMPLAINTS, INVESTIGATIONS AND DETERMINATIONS

SECTION 3

PLAINTES, ENQUÊTES ET DÉCISIONS

Filing of complaint with officer

92(1) Subject to subsection (2), a complaint under any of the following provisions may be filed with an officer in a form acceptable to the director:

(a) [repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 39;

(a.1) subsection 60(5) (leave of absence);

(b) [repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 39;

(b.1) subsection 81(4) (refusal to work on a Sunday);

Dépôt d'une plainte

92(1) Sous réserve du paragraphe (2), il est permis de déposer auprès d'un agent, en la forme que le directeur juge acceptable, une plainte en vertu du paragraphe 60(5), du paragraphe 81(4), du paragraphe 82(2) ou de l'article 87.

(c) subsection 82(2) (equal wages);

(d) section 87 (payment of wages).

No complaint by employee covered by collective agreement

92(2) An employee who is covered by a collective agreement may not file a complaint under this Code.

S.M. 2003, c. 7, s. 5; S.M. 2006, c. 26, s. 39; S.M. 2018, c. 15, s. 9; S.M. 2020, c. 22, s. 1.

Aucun droit de plainte — employés visés par une convention collective

92(2) Il n'est pas permis aux employés visés par une convention collective de déposer de plainte sous le régime du présent code.

L.M. 2003, c. 7, art. 5; L.M. 2006, c. 26, art. 39; L.M. 2018, c. 15, art. 9; L.M. 2020, c. 22, art. 1.

When complaint may be refused

93 The director may refuse to accept or investigate, or to continue to investigate, a complaint if

(a) the employee is proceeding with other action in respect of the subject matter of the complaint or has obtained recourse before a court, tribunal or arbitrator or by some other form of adjudication;

(b) the director is satisfied that the employer and employee have settled the complaint; or

(c) the director is satisfied that the complaint is frivolous or vexatious.

S.M. 2018, c. 15, s. 10.

Rejet de la plainte

93 Le directeur peut refuser d'accepter une plainte, de mener une enquête y relative ou de poursuivre une enquête dans les cas suivants :

a) l'employé prend d'autres mesures à l'égard de l'objet de la plainte ou a exercé un recours devant un tribunal judiciaire ou administratif ou un arbitre ou a obtenu une autre forme de décision;

b) le directeur est convaincu que l'employeur et l'employé ont réglé la plainte;

c) le directeur est convaincu que la plainte est frivole ou vexatoire.

L.M. 2018, c. 15, art. 10.

Officer may file caveat, notice, financing statement

94(1) An officer may, at any time after receiving a complaint from an employee under section 92, file or register any or all of the following documents in the name of the director on behalf of the employee or the director in respect of wages alleged in the complaint to be unpaid or, if the officer has made an order under section 96, in respect of wages, administrative costs and interest:

(a) in a land titles office,

(i) in the case of land subject to *The Real Property Act*, a caveat, or

Dépôt d'une opposition, d'un avis ou d'une déclaration de financement

94(1) L'agent peut, à tout moment après avoir reçu une plainte d'un employé en vertu de l'article 92, déposer ou enregistrer la totalité ou une partie des documents suivants au nom du directeur pour l'employé ou le directeur à l'égard d'un salaire qui serait impayé ou, si l'agent a donné l'ordre mentionné à l'article 96, à l'égard du salaire, des frais administratifs et des intérêts :

a) dans un bureau des titres fonciers :

(i) dans le cas d'un bien-fonds assujetti à la *Loi sur les biens réels*, une opposition dans laquelle est revendiqué un intérêt dans le bien-fonds qu'elle vise,

(ii) in the case of land subject to *The Registry Act*, a notice,

claiming an interest in any land affected by the caveat or notice;

(b) with the minister appointed by the Lieutenant Governor in Council to administer section 11 of *The Crown Lands Act*, a notice claiming an interest in Crown lands, as defined in that Act;

(c) in The Personal Property Registry, a financing statement in the form and manner prescribed under *The Personal Property Security Act* claiming an interest in collateral.

(ii) dans le cas d'un bien-fonds assujetti à la *Loi sur l'enregistrement foncier*, un avis dans lequel est revendiqué un intérêt dans le bien-fonds qu'il vise;

b) auprès du ministre chargé par le lieutenant-gouverneur en conseil de l'application de l'article 11 de la *Loi sur les terres domaniales*, un avis dans lequel est revendiqué un intérêt dans les terres domaniales au sens de cette loi;

c) au Bureau d'enregistrement des sûretés relatives aux biens personnels, une déclaration de financement revêtant la forme et respectant les modalités fixées par règlement d'application de la *Loi sur les sûretés relatives aux biens personnels,* dans laquelle est revendiqué un intérêt dans les biens grevés.

Employee's interest is lien on employer's property
94(2) The interest of the employee or the director in respect of a document filed or registered under any of clauses (1)(a) to (c) is a lien and charge on the property and assets of the employer for the amount of any unpaid wages, administrative costs and interest.

Privilège sur les biens de l'employeur
94(2) L'intérêt de l'employé ou du directeur à l'égard d'un document déposé ou enregistré en vertu du paragraphe 94(1) constitue un privilège et une charge sur les biens et l'actif de l'employeur pour le montant du salaire impayé, des frais administratifs et des intérêts.

Limit on registration of caveat or notice in L.T.O.
94(3) Despite clause (1)(a), a caveat or notice may not be registered in a land titles office after an order is filed in the court under section 103 in respect of the same matter, and any such registration is void.

Restriction quant à l'enregistrement d'une opposition ou d'un avis au b. t. f.
94(3) Malgré l'alinéa (1)a), il est interdit d'enregistrer une opposition ou un avis dans un bureau des titres fonciers après le dépôt d'un ordre au tribunal en vertu de l'article 103 à l'égard de la même affaire. Sont nuls les enregistrements faits contrairement à la présente disposition.

Perfection on registration under P.P.S. Act
94(4) Upon registration of a financing statement under clause (1)(c), the lien and charge arising under subsection (2)

(a) is deemed to be a security interest under *The Personal Property Security Act* on the personal property of the employer; and

(b) is deemed to have been perfected on the day the wages were due or accruing due.

Opposabilité dès l'enregistrement
94(4) Dès l'enregistrement de la déclaration de financement en vertu de l'alinéa (1)c), le privilège et la charge constitués en application du paragraphe (2) :

a) sont réputés une sûreté au sens de la *Loi sur les sûretés relatives aux biens personnels* sur les biens personnels de l'employeur;

b) sont réputés être devenus opposables le jour où le salaire est devenu dû.

Effect of registration under P.P.S. Act
94(5) Upon registration of a financing statement under clause (1)(c), the director is deemed to be a secured party under *The Personal Property Security Act*, and the employer is deemed to be a debtor under that Act.

Remedies to enforce lien and charge are cumulative
94(6) The remedies respecting the enforcement of a lien and charge given under this Code and *The Personal Property Security Act* may be exercised cumulatively.

S.M. 2000, c. 35, s. 37; S.M. 2012, c. 40, s. 56; S.M. 2023, c. 10, s. 16.

Effet de l'enregistrement
94(5) Dès l'enregistrement d'une déclaration de financement en vertu de l'alinéa (1)c), le directeur est réputé être une partie garantie au sens de la *Loi sur les sûretés relatives aux biens personnels* et l'employeur est réputé un débiteur au sens de cette loi.

Recours cumulatifs
94(6) Les recours qui ont pour but l'exercice d'un privilège et d'une charge et que confèrent le présent code et la *Loi sur les sûretés relatives aux biens personnels* peuvent être exercés de façon cumulative.

L.M. 2000, c. 35, art. 37; L.M. 2012, c. 40, art. 56; L.M. 2023, c. 10, art. 16.

Dismissal of complaint by order
95 An officer who investigates a complaint and determines that no contravention of this Code has occurred shall dismiss the complaint by order.

Rejet de la plainte par ordre
95 L'agent qui enquête sur une plainte et qui conclut que le présent code n'a pas été enfreint rejette la plainte par ordre.

Order for payment of wages
96(1) An officer who investigates a complaint and determines that wages are due and payable to an employee may issue an order requiring the employer to pay to the director

(a) subject to subsection (2), the wages that are due to the employee; and

(b) administrative costs, in the amount of $100. or 10% of the amount ordered under clause (a), whichever is greater, but not exceeding $1,000.

Ordre de paiement de salaire
96(1) L'agent qui enquête sur une plainte et qui conclut qu'un salaire est dû et payable à l'employé peut, par ordre, enjoindre à l'employeur de verser au directeur :

a) sous réserve du paragraphe (2), le salaire qui est dû à l'employé;

b) des frais administratifs de 100 $ ou correspondant à 10 % du montant visé à l'alinéa a), selon le montant qui est le plus élevé, les frais exigés ne devant toutefois pas dépasser 1 000 $.

Maximum wages recoverable by order
96(2) The wages that may be ordered to be paid under clause (1)(a) are limited to

(a) unpaid wages, other than those included in clause (b), that became due and payable

(i) within the last six months before the complaint was filed, or

(ii) if the employment was terminated before the complaint was filed, within the last six months of that employment or after it was terminated; and

Salaire maximal recouvrable
96(2) Le salaire dont le versement peut être ordonné en vertu de l'alinéa (1)a) se limite :

a) au salaire impayé, à l'exclusion du salaire visé à l'alinéa b), qui est devenu dû et payable :

(i) dans les six derniers mois précédant le dépôt de la plainte,

(ii) en cas de cessation d'emploi avant le dépôt de celle-ci, dans les six derniers mois d'emploi ou après la cessation d'emploi;

(b) unpaid vacation allowance that became due and payable within, and any unpaid wages in respect of general holidays that occurred within,

(i) the last 22 months before the complaint was filed, or

(ii) if the employment was terminated before the complaint was filed, the last 22 months of that employment.

S.M. 2006, c. 26, s. 40.

b) d'une part, à l'indemnité de congé annuel impayée qui est devenue due et payable dans les 22 derniers mois précédant le dépôt de la plainte ou, en cas de cessation d'emploi avant le dépôt de celle-ci, dans les 22 derniers mois d'emploi et, d'autre part, au salaire impayé à l'égard des jours fériés survenus au cours de la même période.

L.M. 2006, c. 26, art. 40.

Compensation or reinstatement order
96.1(1) If an officer investigating a complaint determines that an employer has contravened subsection 59.11(6) or section 60 or 81, the officer may by order require the employer to pay compensation to the director for any loss the employee incurred as a result of the contravention, or reinstate the employee, or do both.

Ordre d'indemnisation ou de réintégration
96.1(1) L'agent qui enquête sur une plainte et qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe 59.11(6) ou à l'article 60 ou 81 peut, par ordre, enjoindre à l'employeur de verser au directeur une indemnisation pour toute perte que l'employé ou l'employée a subie en raison de cette contravention ou de réintégrer la personne en question dans son poste, ou d'appliquer ces deux mesures.

Administrative costs
96.1(2) An order under subsection (1) must also require the employer to pay administrative costs of $100., or 10% of any compensation ordered, whichever is more, to a maximum of $1,000.

Frais administratifs
96.1(2) L'ordre visé au paragraphe (1) enjoint également à l'employeur de payer des frais administratifs s'élevant à 100 $ ou à 10 % de toute indemnisation exigible, si ce montant est supérieur, les frais ne devant toutefois pas dépasser 1 000 $.

Compensation deemed to be wages
96.1(3) For all purposes under this Code,

(a) a complaint that results or might result in an order of compensation or reinstatement under this section is deemed to be a complaint relating to unpaid wages; and

(b) compensation ordered to be paid under this section is deemed to be wages due and payable to the employee, and an order to pay compensation is deemed to be an order for the payment of wages made under subsection 96(1).

Présomption
96.1(3) Pour l'application du présent code :

a) une plainte qui donne lieu ou pourrait donner lieu à un ordre d'indemnisation ou de réintégration visé au présent article est réputée être une plainte ayant trait à un salaire impayé;

b) l'indemnisation qui, à la suite d'un ordre, doit être versée en vertu du présent article est réputée être un salaire dû et payable à l'employé ou à l'employée et l'ordre de paiement d'une indemnisation est réputé être un ordre de paiement de salaire donné en vertu du paragraphe 96(1).

No maximum amount
96.1(4) Subsection 96(2) (maximum amount recoverable by employee) does not apply to a compensation order made under this section.

S.M. 2003, c. 7, s. 6; S.M. 2016, c. 2, s. 9; S.M. 2020, c. 22, s. 1.

Non-application du paragraphe 96(2)
96.1(4) Le paragraphe 96(2) ne s'applique pas aux ordres d'indemnisation donnés en vertu du présent article.

L.M. 2003, c. 7, art. 6; L.M. 2016, c. 2, art. 9; L.M. 2020, c. 22, art. 1.

Certain orders to provide for interest
97(1) An order made under subsection 96(1) or 117(3) for the payment of wages must provide for the payment of interest on the amount payable, in accordance with the regulations.

Paiement des intérêts
97(1) L'ordre de paiement de salaire donné en vertu du paragraphe 96(1) ou 117(3) prévoit le paiement d'intérêts sur la somme payable, en conformité avec les règlements.

Interest on money received by director
97(2) Subject to the regulations, money held in trust by the director pursuant to section 119, other than a security bond provided under section 113, is payable to the person entitled with interest calculated in accordance with the regulations.

Intérêt sur les sommes reçues par le directeur
97(2) Sous réserve des règlements, les sommes que le directeur détient en fiducie en application de l'article 119, à l'exclusion des cautionnements fournis en vertu de l'article 113, sont payables à la personne qui y a droit avec les intérêts calculés en conformité avec les règlements.

DIVISION 4

RECEIVERS

SECTION 4

SÉQUESTRES

Receiver in position of employer re lien or charge
98(1) For the purpose of this Part, a receiver of the assets or business of an employer stands in the position of the employer with respect to a lien or charge against the property and assets of the employer for wages earned before the appointment of the receiver.

Position du séquestre
98(1) Pour l'application de la présente partie, le séquestre à l'égard de l'actif ou de l'entreprise d'un employeur se substitue à celui-ci à l'égard de tout privilège ou de toute charge grevant les biens et l'actif de l'employeur, en ce qui concerne les salaires gagnés avant sa nomination.

Receiver bound by order against employer
98(2) Where an order is made against an employer before the appointment of a receiver, the receiver is bound by the order to the extent that it constitutes a lien and charge on the property and assets of the employer.

Caractère obligatoire de l'ordre pour le séquestre
98(2) L'ordre donné, le cas échéant, à l'employeur avant la nomination du séquestre lie celui-ci dans la mesure où il constitue un privilège et une charge sur les biens et l'actif de l'employeur.

Receiver liable for wages as an employer
98(3) Where an employee of a business performs work for the business after the appointment of a receiver, the receiver is liable as an employer for payment of the employee's wages.

Responsabilité concernant le paiement du salaire
98(3) Le séquestre est responsable au même titre qu'un employeur du paiement du salaire de l'employé d'une entreprise qui effectue du travail pour cette entreprise après sa nomination.

Order to receiver
98(4) For the purpose of subsection (3), an officer may make an order under subsection 96(1) in respect of wages that are due and payable to an employee, and the order shall be directed to the receiver.

Ordre adressé au séquestre
98(4) Pour l'application du paragraphe (3), un agent peut donner un ordre en vertu du paragraphe 96(1) à l'égard du salaire dû et payable à un employé, auquel cas l'ordre est adressé au séquestre.

DIVISION 5

DIRECTOR'S DEMAND TO THIRD PARTIES

Director may issue a third party demand
99(1) The director may issue and serve on a third party a demand for the payment of money by the party to the director, in an amount and manner specified in the demand, if the director has reason to believe that

(a) an employer has failed to pay wages to an employee in the amount specified in the demand; and

(b) the party will or could, within six months, become indebted to the employer for an amount of money or is about to pay money to the employer.

Third party reply to demand
99(2) A third party served with a demand shall immediately,

(a) in the circumstances referred to in clause (1)(b), pay the money or the amount specified in the demand, whichever is less, to the director;

(b) if the party is not indebted to the employer and will not or is not likely to become indebted or pay money to the employer, file a reply to that effect with the director; and

(c) if the party is not indebted to the employer, but indebtedness will or could arise at a future date or a payment will or could be made to the employer, file a reply to that effect with the director.

SECTION 5

DEMANDE FORMELLE DU DIRECTEUR ADRESSÉE AUX TIERS

Signification d'une demande formelle à un tiers
99(1) Le directeur peut délivrer et signifier à un tiers une demande formelle dans laquelle il lui enjoint de lui payer la somme qui y est précisée selon les modalités qui y sont mentionnées s'il est d'avis :

a) d'une part, que l'employeur a omis de payer à un employé le montant de salaire indiqué dans la demande formelle;

b) d'autre part, que le tiers deviendra ou pourrait devenir endetté envers l'employeur, dans les six mois, ou est sur le point de lui verser une somme.

Réponse du tiers
99(2) Le tiers à qui est signifiée la demande formelle doit immédiatement :

a) dans les circonstances prévues à l'alinéa (1)b), verser au directeur le montant de la dette ou la somme précisée dans la demande formelle, si cette somme est inférieure;

b) s'il n'est pas endetté envers l'employeur et ne le deviendra pas ou ne risque pas de le devenir ou ne versera vraisemblablement pas de somme à l'employeur, déposer une réponse en ce sens auprès du directeur;

c) s'il n'est pas endetté envers l'employeur, mais qu'il le deviendra ou qu'il pourrait le devenir à une date ultérieure ou s'il fera ou s'il se peut qu'il fasse un paiement à l'employeur, déposer une réponse en ce sens auprès du directeur.

Demand in force for six months
99(3) A demand issued by the director under subsection (1) remains in force for six months after the date of service.

Période pendant laquelle la demande formelle demeure en vigueur
99(3) La demande formelle demeure en vigueur pendant une période de six mois suivant sa signification.

Third party is liable to the director
99(4) A third party served with a demand is liable to the director for the amount specified in it or the amount of any indebtedness of the party to the employer, whichever is less, until

(a) the employer pays the unpaid wages;

(b) the party pays the amount specified in the demand or the amount of the indebtedness, whichever is less, to the director;

(c) the director in writing revokes or withdraws the demand or provides the party with a release; or

(d) the demand is no longer in force.

Obligation du tiers envers le directeur
99(4) Le tiers à qui est signifiée la demande formelle est redevable au directeur de la somme qui y est précisée ou du montant de la dette qu'il a envers l'employeur, si ce montant est inférieur, jusqu'à ce que, selon le cas :

a) l'employeur verse le salaire impayé;

b) lui-même verse au directeur la somme précisée dans la demande formelle ou le montant de la dette, si ce montant est inférieur;

c) le directeur, par écrit, annule ou retire la demande formelle ou lui remette une quittance;

d) la demande formelle ne soit plus en vigueur.

Director may approve deductions by third party
99(5) Subject to the written approval of the director, a third party may deduct from a payment to be made by the party under a director's demand, an amount that the employer owes to the party.

Déduction par le tiers
99(5) Sous réserve de l'autorisation écrite du directeur, le tiers peut déduire du paiement qu'il doit faire pour donner suite à la demande formelle du directeur toute somme que l'employeur lui doit.

Director may take civil action against third party
99(6) The director may recover the amount specified in a demand by civil action against a third party, and the party may raise any defence that could be raised if the employer took action against the party to recover the amount of the indebtedness.

Action civile
99(6) Le directeur peut recouvrer la somme précisée dans la demande formelle par action civile contre le tiers, auquel cas le tiers peut soulever tout moyen de défense qu'il pourrait invoquer si l'employeur intentait une action contre lui pour recouvrer le montant de la dette.

Director to give receipt and notice of payment
99(7) The director shall notify the employer of any payment received from a third party on whom a demand has been served and shall issue a receipt to the party, and the receipt is a good and sufficient discharge of the liability of the party to the employer to the extent of the amount shown on the receipt.

Reçu et avis de paiement
99(7) Le directeur avise l'employeur de tout paiement qu'il reçoit du tiers à qui il a signifié la demande formelle et délivre au tiers un reçu qui constitue une décharge de responsabilité valable envers l'employeur jusqu'à concurrence de la somme qui y est indiquée.

DIVISION 6

PRIORITY OF WAGES AND ENFORCEMENT

Employer is deemed to hold wages in trust

100 Despite any other Act, an employer is deemed to hold the wages that are due or accruing due to an employee in trust for the employee, and the employee has a lien and charge on the property and assets of the employer for the amount of the wages, whether or not the amount is kept separate and apart by the employer or the business of the employer is in receivership.

Priority of lien and charge

101 Despite any other Act and subject to sections 102 (priority of prior purchase money security interest), 102.1 (priority of certain tax liens) and 106 (priority of real property mortgage), a lien and charge under section 100 and subsection 94(2) has priority to a maximum of $2,500., or an amount prescribed, and is payable in priority over any other claim or right in the property or assets of the employer that exists before or after the wages are due and payable, including

(a) any claim or right of the Crown in right of Manitoba; and

(b) any lien, charge, encumbrance, assignment, including an assignment of book debts, debenture or other security of whatever kind of any person, and any security interest, as defined in *The Personal Property Security Act.*

S.M. 2005, c. 40, s. 127; S.M. 2006, c. 26, s. 41.

Priority of certain prior purchase money security interests

102 A lien and charge under section 100 and subsection 94(2) does not take priority over a purchase money security interest that is perfected

(a) before a financing statement is registered under clause 94(1)(c); or

SECTION 6

PRIORITÉ DES SALAIRES ET EXÉCUTION

Présomption

100 Malgré toute autre loi, l'employeur est réputé détenir en fiducie pour l'employé le salaire dû ou qui devient dû à l'employé, et celui-ci a un privilège et une charge sur les biens et l'actif de l'employeur pour le montant du salaire, que ce montant soit ou non gardé à part par l'employeur ou que l'entreprise de celui-ci soit ou non placée sous séquestre.

Priorité du privilège et de la charge

101 Malgré toute autre loi mais sous réserve des articles 102, 102.1 et 106, le privilège et la charge que visent le paragraphe 94(2) et l'article 100 priment, jusqu'à concurrence d'un montant de 2 500 $ ou du montant fixé par règlement, les autres demandes ou droits qui touchent les biens ou l'actif de l'employeur et qui existent avant que le salaire soit dû et payable ou après qu'il l'est, y compris :

a) les demandes ou les droits de la Couronne du chef du Manitoba;

b) les privilèges, les charges, les cessions, notamment les cessions de créances comptables, les débentures ou les autres garanties ainsi que les sûretés au sens de la *Loi sur les sûretés relatives aux biens personnels*.

De plus, le privilège et la charge doivent être réglés avant ces autres demandes ou droits.

L.M. 2005, c. 40, art. 127.

Priorité de certaines sûretés antérieures en garantie du prix d'achat

102 Le privilège et la charge que visent le paragraphe 94(2) et l'article 100 ne priment pas la sûreté en garantie du prix d'achat rendue opposable :

a) avant l'enregistrement d'une déclaration de financement en vertu de l'alinéa 94(1)c);

(b) within 15 days after the day the debtor obtains possession of the collateral.

Priority of lien for tax collected and not remitted
102.1 A lien and charge under subsection 94(2) and section 100 does not take priority over a lien for taxes to which priority is given by subsection 66(3) of *The Tax Administration and Miscellaneous Taxes Act*.

S.M. 2005, c. 40, s. 127.

Director may file order in court
103(1) Subject to subsection (2), the director may file in the court an order for the payment of wages, administrative costs and interest made by an officer or by the board if

(a) in the case of an order of an officer, the time to request a referral to the board expires and no request is made; or

(b) in the case of an order of the board, the time to apply for leave to appeal expires and no application is made or an application is made but not proceeded with.

Collection
103(1.1) If the director hires a collection agent to collect the amount owing by a person under the order filed in the court, the person is liable to pay or reimburse the director for the collection fees and disbursements. They are payable on demand by the director or the collection agent, and may be collected as if they were payable under the order.

Order includes requirement to pay collection costs
103(1.2) When the order is filed under subsection (1), it is deemed to include a requirement to pay any collection costs payable under subsection (1.1) in respect of the wages, administrative costs and interest payable under the order.

b) dans les 15 jours suivant la date où le débiteur obtient possession des biens grevés.

Priorité du privilège à l'égard de la taxe perçue mais non remise
102.1 Le privilège et la charge visés au paragraphe 94(2) et à l'article 100 ne priment pas le privilège fiscal qui bénéficie d'une priorité en vertu du paragraphe 66(3) de la *Loi sur l'administration des impôts et des taxes et divers impôts et taxes*.

L.M. 2005, c. 40, art. 127.

Dépôt d'un ordre au tribunal
103(1) Sous réserve du paragraphe (2), le directeur peut déposer au tribunal un ordre ou une ordonnance de paiement du salaire, des frais administratifs et des intérêts que donne un agent ou que rend la Commission si :

a) dans le cas de l'ordre d'un agent, le délai prévu pour demander un renvoi à la Commission s'est écoulé et aucune demande n'a été présentée;

b) dans le cas d'une ordonnance de la Commission, le délai prévu pour demander l'autorisation d'interjeter appel s'est écoulé et aucune demande n'a été présentée ou une demande a été présentée mais il n'y a pas été donné suite.

Recouvrement
103(1.1) Si le directeur engage un agent de recouvrement afin de percevoir le montant dû par une personne en vertu de l'ordre ou de l'ordonnance déposé au tribunal, la personne est tenue de lui payer ou de lui rembourser les frais de recouvrement et les débours connexes. Ces frais et débours sont payables sur demande formelle du directeur ou de l'agent de recouvrement et peuvent être recouvrés comme s'ils étaient payables au titre de l'ordre ou de l'ordonnance.

Obligation de payer les frais de recouvrement
103(1.2) L'ordre ou l'ordonnance est réputé exiger, une fois déposé au tribunal en vertu du paragraphe (1), le paiement des frais de recouvrement devant être acquittés en vertu du paragraphe (1.1) à l'égard du salaire, des frais administratifs et des intérêts en cause.

Order is judgment of court with priority

103(2) An order filed under subsection (1) is enforceable as a judgment of the court in favour of the director and constitutes a lien and charge on the property and assets of the employer with the priority of a lien and charge under section 101.

S.M. 2006, c. 26, s. 42.

Jugement du tribunal

103(2) L'ordre ou l'ordonnance déposé en vertu du paragraphe (1) est exécutable au même titre qu'un jugement du tribunal prononcé en faveur du directeur, constitue un privilège et une charge sur les biens et l'actif de l'employeur et a la priorité du privilège et de la charge que vise l'article 101.

L.M. 2006, c. 26, art. 42.

Director may register judgment in L.T.O.

104 After filing an order in the court under section 103, the director may obtain a certificate of judgment from the court and register the certificate in a land titles office in accordance with *The Real Property Act*.

Enregistrement d'un certificat de jugement au b. t. f.

104 Une fois l'ordre ou l'ordonnance déposé au tribunal en vertu de l'article 103, le directeur peut obtenir un certificat de jugement du tribunal et l'enregistrer dans un bureau des titres fonciers en conformité avec la *Loi sur les biens réels*.

Priority of caveat or notice under Judgments Act

105 A caveat or notice that is registered in a land titles office under clause 94(1)(a) has the priority of a judgment under section 10 (certificate of judgment not to affect land) of *The Judgments Act.*

Priorité de l'opposition ou de l'avis sous le régime de la *Loi sur les jugements*

105 L'opposition ou l'avis enregistré dans un bureau des titres fonciers en vertu de l'alinéa 94(1)a) a la priorité du jugement que vise l'article 10 de la *Loi sur les jugements*.

Priority of real property mortgage

106 A mortgage that is registered in a land titles office before a caveat or notice is registered under clause 94(1)(a) or a certificate of judgment is registered under section 104 has priority over the caveat, notice and certificate except in respect of any advance made under the mortgage after the caveat, notice or certificate is registered.

Priorité des hypothèques sur biens réels

106 L'hypothèque qui est enregistrée dans un bureau des titres fonciers avant l'enregistrement d'une opposition ou d'un avis en vertu de l'alinéa 94(1)a) ou d'un certificat de jugement en vertu de l'article 104 prime ces documents sauf en ce qui a trait à l'avance consentie dans le cadre de l'hypothèque après l'enregistrement des mêmes documents.

Director may allocate recovered wages among employees

107 If the director receives or recovers an amount payable as wages to two or more employees and the amount is not sufficient to pay all of their claims, the director may allocate and distribute the amount to those employees in a manner the director considers fair.

S.M. 2006, c. 26, s. 43.

Répartition du salaire recouvré entre les employés

107 S'il reçoit ou recouvre un montant payable au titre du salaire d'au moins deux employés et si le montant ne suffit pas à régler l'ensemble de leurs réclamations, le directeur peut, de la manière qu'il estime juste, répartir le montant entre ces employés et le leur distribuer.

L.M. 2006, c. 26, art. 43.

DIVISION 7

REFERRALS TO THE BOARD

Notice of right to request referral of certain orders
108 An order made under this Part in respect of a complaint relating to unpaid wages shall include or have attached to it a notice of the right of any person named in the order to make a request for a referral of the matter to the board under section 110.

Director may reconsider order before referral
109 The director may reconsider and by order vary or revoke an order made by the director or an officer under this Part at any time before the matter is referred to the board under section 110.

Person named in order may request referral
110(1) A person named in an order made under this Part in respect of a complaint relating to unpaid wages may request the director to refer the matter to the Board, and the director shall, subject to sections 109 and 111, refer the matter.

When request must be made
110(1.1) A request under subsection (1) must be filed with the director, along with written reasons for the request,

(a) within 30 days after the order is served on the person, in the case of an order made under subsection 96.1(1) (compensation or reinstatement); and

(b) within seven days after the order is served on the person, in the case of any other order;

or within any further time that the director may allow.

110(2) [Repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 44.

SECTION 7

RENVOIS À LA COMMISSION

Avis du droit de demander le renvoi d'un ordre
108 Tout ordre donné sous le régime de la présente partie à l'égard d'une plainte ayant trait à un salaire impayé soit comporte un avis du droit de la personne y mentionnée de demander un renvoi de l'affaire à la Commission en vertu de l'article 110, soit est accompagné d'un tel avis.

Réexamen de l'ordre avant le renvoi
109 Le directeur peut réexaminer un ordre qu'il a donné ou qu'a donné un agent sous le régime de la présente partie à tout moment avant le renvoi visé par l'article 110 et peut, par ordre, le modifier ou l'annuler.

Demande de renvoi
110(1) La personne nommée dans un ordre donné sous le régime de la présente partie à l'égard d'une plainte ayant trait à un salaire impayé peut demander au directeur de renvoyer l'affaire à la Commission, auquel cas celui-ci se plie à la demande, sous réserve des articles 109 et 111.

Dépôt de la demande
110(1.1) La demande visée au paragraphe (1) est déposée auprès du directeur, tout en étant accompagnée de motifs écrits, soit dans les 30 jours suivant la date à laquelle la personne reçoit signification de l'ordre donné en vertu du paragraphe 96.1(1), soit dans les 7 jours suivant la date à laquelle elle reçoit signification de tout autre ordre, soit dans le délai supplémentaire que le directeur accorde.

110(2) [Abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 44.

Director not required to refer resolved matter
110(3) Despite subsection (1), the director is not required to refer a matter to the board if the director is satisfied that the matter is resolved after he or she receives the request and before it is referred.

S.M. 2003, c. 7, s. 7; S.M. 2006, c. 26, s. 44.

Affaire ayant fait l'objet d'un règlement
110(3) Malgré le paragraphe (1), le directeur n'est pas tenu de renvoyer une affaire à la Commission s'il est d'avis qu'elle a été réglée après la réception de la demande mais avant le renvoi.

L.M. 2003, c. 7, art. 7; L.M. 2006, c. 26, art. 44.

Deposit required
111(1) If the person requesting a referral under section 110 is required by the order to pay wages, the person must deposit with the director, at the time of making the request, an amount equal to the total amount payable by the person under the order.

Dépôt obligatoire
111(1) Si elle est tenue de payer un salaire en vertu de l'ordre, la personne qui demande un renvoi en vertu de l'article 110 dépose auprès du directeur, au moment de la présentation de sa demande, une somme égale au montant total qu'elle doit payer.

Chairperson may reduce deposit
111(2) If the amount to be paid as a deposit is more than a prescribed amount, the board chairperson may, on application, reduce it to an amount not less than the prescribed amount if he or she is satisfied that it would be unfair or unreasonable not to do so.

Réduction du dépôt
111(2) Si le montant du dépôt excède un montant fixé par règlement, le président de la Commission peut, sur demande, le ramener à un montant correspondant au moins à celui fixé par règlement s'il est convaincu qu'il serait injuste ou déraisonnable de ne pas le faire.

Chairperson not to hear referral
111(3) The chairperson shall not hear a matter referred to the board under subsection 110(1) if he or she hears an application in respect of the matter under subsection (2).

S.M. 2006, c. 26, s. 45.

Interdiction
111(3) Le président ne peut entendre l'affaire qui est renvoyée à la Commission en vertu du paragraphe 110(1) s'il se penche sur la demande que vise le paragraphe (2).

L.M. 2006, c. 26, art. 45.

Receiver may request referral to board
112 Where an officer makes an order against an employer before the appointment of a receiver, the receiver may after the appointment make a request under section 110 for referral or for an extension of time, or both, and if a referral is made and the board makes an order against the employer, the board shall direct the order to the receiver.

Demande de renvoi présentée par le séquestre
112 Si un agent donne un ordre touchant un employeur avant la nomination d'un séquestre, celui-ci peut, après sa nomination, présenter une demande de renvoi ou de prorogation de délai, ou les deux à la fois. Si un renvoi a lieu, la Commission adresse au séquestre l'ordonnance qu'elle rend, le cas échéant, contre l'employeur.

DIVISION 8

SECURITY BONDS

Director may require employer to provide bond
113(1) The director may serve an employer with a request to provide security for the wages of the employees of the employer in the form of a bond in an amount and subject to such terms and conditions as may be prescribed, and the employer shall provide the director with a bond within 10 days after being served with the request.

Director may pay wages from proceeds of bond
113(2) If an order is made under this Part respecting wages that are due and payable to an employee by an employer that has provided a bond under subsection (1), the director may pay the wages from the proceeds of the bond and shall give the employer written notice of the payment.

Bond proceeds where several employees
113(3) If the proceeds of a bond provided by an employer are not sufficient to pay the wages of the employees, the proceeds shall be divided among the employees

(a) in the proportion that the unpaid wages of each of them is to the aggregate of the unpaid wages; or

(b) if the director considers that the sharing of the proceeds of a bond under clause (a) would not be fair in the circumstances, in such manner as the director considers fair.

Minister may apply to court for order of prohibition
113(4) If an employer fails to comply with a request under subsection (1), the court may, on application by the minister, issue an order prohibiting the employer from carrying on the business in respect of which the request was made until the employer complies with the request.

SECTION 8

CAUTIONNEMENTS

Cautionnements
113(1) Le directeur peut signifier à l'employeur une demande de garantie pour les salaires de ses employés sous forme de cautionnement correspondant au montant et comportant les conditions fixés par règlement, auquel cas l'employeur se plie à la demande dans les 10 jours suivant sa signification.

Paiement du salaire sur le produit du cautionnement
113(2) Si un ordre est donné ou une ordonnance est rendue sous le régime de la présente partie concernant un salaire dû et payable à un employé par un employeur qui a fourni un cautionnement en application du paragraphe (1), le directeur peut verser le salaire sur le produit du cautionnement, auquel cas il remet à l'employeur un avis écrit du paiement.

Plus d'un employé
113(3) Le produit du cautionnement qui ne suffit pas au paiement des salaires des employés est divisé parmi ceux-ci :

a) soit en fonction du rapport qui existe entre chaque salaire impayé et l'ensemble des salaires impayés;

b) soit de la manière que le directeur estime juste, si celui-ci est d'avis que le fait de partager le produit du cautionnement en conformité avec l'alinéa a) serait injuste dans les circonstances.

Ordonnance d'interdiction
113(4) Le tribunal peut, sur requête du ministre, rendre une ordonnance interdisant à l'employeur qui omet de se plier à la demande visée par le paragraphe (1) d'exploiter l'entreprise que touche la demande jusqu'à ce qu'il se conforme à celle-ci.

DIVISION 9

RECIPROCAL ENFORCEMENT

Designation of reciprocating jurisdictions

114(1) If satisfied that orders under this Code for the payment of wages are or are about to become enforceable under the law of the government of Canada, another province or a territory of Canada, or the government or a state or territory of the United States, the Lieutenant Governor in Council may by regulation designate the other jurisdiction as a reciprocating jurisdiction for the purpose of enforcing in Manitoba an order, certificate or judgment made under the law of the other jurisdiction that is the equivalent of an order made or issued under this Code for the payment of wages.

Application to director for reciprocal enforcement

114(2) An official designated by a reciprocating jurisdiction for the purpose may apply to the director for the reciprocal enforcement under this Code of an order, certificate or judgment made or issued under the law of that jurisdiction.

Reciprocal enforcement on filing in court

114(3) Where, on an application under subsection (2), the director is satisfied that an order, certificate or judgment of the reciprocating jurisdiction is the equivalent of a payment of wages order made under this Code and that wages payable under the order, certificate or judgment remain unpaid, the director shall file a true copy of the order, certificate or judgment in the court and, upon filing, the order, certificate or judgment is enforceable, in respect of the amount of wages that remain unpaid, as an order of the court in favour of the director.

SECTION 9

EXÉCUTION RÉCIPROQUE

Désignation de ressorts d'exécution réciproque

114(1) S'il est convaincu que les ordres ou les ordonnances de paiement de salaires que vise le présent code sont exécutables ou sont sur le point de le devenir sous le régime des lois fédérales, des lois d'une autre province ou d'un territoire du Canada ou des lois du gouvernement, d'un État ou d'un territoire des États-Unis, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, désigner l'autre ressort à titre de ressort d'exécution réciproque aux fins de l'exécution dans la province d'un ordre, d'une ordonnance, d'un certificat ou d'un jugement donné, rendu ou délivré, selon le cas, en vertu des lois du ressort en question qui équivaut à un ordre ou à une ordonnance de paiement de salaires visé par le présent code.

Demande d'exécution réciproque

114(2) Le délégué désigné par un ressort d'exécution réciproque peut demander au directeur l'exécution réciproque sous le régime du présent code d'un ordre, d'une ordonnance, d'un certificat ou d'un jugement donné, rendu ou délivré, selon le cas, en vertu des lois de ce ressort.

Dépôt de la demande d'exécution réciproque

114(3) S'il est convaincu, une fois saisi de la demande que vise le paragraphe (2), qu'un ordre, qu'une ordonnance, qu'un certificat ou qu'un jugement émanant du ressort d'exécution réciproque est l'équivalent d'un ordre ou d'une ordonnance de paiement de salaires visé par le présent code et que les salaires payables en vertu de l'ordre, de l'ordonnance, du certificat ou du jugement demeurent impayés, le directeur dépose une copie conforme du document en question au tribunal. Dès son dépôt, le document est exécutable jusqu'à concurrence du montant des salaires qui demeurent impayés, au même titre qu'une ordonnance du tribunal rendue en faveur du directeur.

PART 4

ADMINISTRATION

DIVISION 1

DIRECTOR AND OFFICERS

Appointment
115(1) A Director of Employment Standards must be appointed under Part 3 of *The Public Service Act*.

Director has powers of officer
115(2) The director may exercise any power or perform any function or duty of an officer.

Delegation
115(3) The director may delegate the exercise of any function, power or duty of the director to an officer.

Director has standing before board
115(4) The director has standing to appear before the board as a party to a matter referred to the board, and may be represented by counsel.

Notice to director re board hearing
115(5) If the director requests the board to give notice to him or her of any hearing to be conducted by the board in respect of a matter referred to it by the director or an officer, the board shall give notice to the director at the same time as it gives notice to the parties to the matter.

S.M. 2021, c. 11, s. 84.

PARTIE 4

APPLICATION

SECTION 1

DIRECTEUR ET AGENTS

Nomination
115(1) Un directeur des Normes d'emploi est nommé en conformité avec la partie 3 de la *Loi sur la fonction publique*.

Pouvoirs du directeur
115(2) Le directeur peut exercer les attributions des agents.

Délégation
115(3) Le directeur peut déléguer l'exercice de ses attributions à un agent.

Qualité pour comparaître
115(4) Le directeur a qualité pour comparaître devant la Commission à titre de partie à une affaire renvoyée à celle-ci, et il peut se faire représenter par avocat.

Avis concernant les audiences de la Commission
115(5) Lorsqu'elle doit tenir une audience relativement à une affaire que le directeur ou un agent lui a renvoyée, la Commission en avise les parties à l'affaire en même temps que le directeur, si celui-ci lui demande de le faire.

L.M. 2021, c. 11, art. 84.

Acting director

116 An individual appointed under Part 3 of *The Public Service Act* may be designated acting director to act in the absence of the director or a vacancy in the position, and the individual appointed has all the powers and duties of the director.

S.M. 2021, c. 11, s. 84.

Director's authority to investigate non-compliance

117(1) The director may on his or her own initiative make any inspection, investigation or inquiry that he or she considers necessary or advisable to determine whether this Code, including an order made under this Code, is being complied with.

Director may take certain action

117(2) The director may, at any time after commencing an inspection, investigation or inquiry, take any action that the director or an officer may take under Part 3 in respect of a complaint filed under that Part.

Director's response to non-compliance

117(3) Where the director determines that a person is not complying with this Code, the director may do one or more of the following:

(a) make any order that an officer may make under Part 3 (payment of wages);

(b) take any action that the director may take under Part 6 (offences and penalties).

Enforcement of order

117(4) An order under clause (3)(a) is not subject to subsection 96(2) (maximum amount recoverable), and may be enforced as if it were made under Part 3.

S.M. 2006, c. 26, s. 46.

Directeur intérimaire

116 Un particulier nommé en conformité avec la partie 3 de la *Loi sur la fonction publique* peut être désigné à titre de directeur intérimaire pour agir en l'absence du directeur ou en cas de vacance de son poste, auquel cas le particulier ainsi nommé a l'ensemble des attributions du directeur.

L.M. 2021, c. 11, art. 84.

Pouvoir d'enquête du directeur

117(1) Le directeur peut, de sa propre initiative, procéder à toute inspection ou enquête qu'il estime nécessaire ou souhaitable pour déterminer si est observé le présent code, y compris les ordres donnés et les ordonnances rendues sous son régime.

Mesures prises par le directeur

117(2) Le directeur peut, après le début d'une inspection ou d'une enquête, prendre les mesures que lui-même ou qu'un agent peut prendre en vertu de la partie 3 à l'égard d'une plainte déposée sous le régime de cette partie.

Mesures prises en cas d'inobservation du présent code

117(3) S'il détermine qu'une personne n'observe pas le présent code, le directeur peut :

a) donner tout ordre qu'un agent peut donner en vertu de la partie 3;

b) prendre les mesures qu'il est autorisé à prendre en vertu de la partie 6.

Exécution de l'ordre

117(4) L'ordre visé à l'alinéa (3)a) n'est pas assujetti au paragraphe 96(2) et peut être exécuté comme s'il était donné en vertu de la partie 3.

L.M. 2006, c. 26, art. 46.

Settlement or compromise by director

118(1) Despite anything contained in this Code, the director may settle or compromise a difference between an employer and an employee under this Code and receive money from the employer or employee in settlement of the difference.

Règlement ou compromis

118(1) Malgré toute autre disposition du présent code, le directeur peut effectuer un règlement ou un compromis à l'égard d'un conflit qui survient entre un employeur et un employé sous le régime du présent code et recevoir de l'argent de l'employeur ou de l'employé en règlement du conflit.

Discharge of liability of employer

118(2) When the director pays to an employee any money received on the employee's behalf, the employer is discharged from further liability to the employee with respect to the amount received by the employee.

Exonération de responsabilité

118(2) Si le directeur verse à un employé une somme reçue en son nom, l'employeur est dégagé de toute autre responsabilité envers l'employé en ce qui a trait à la somme que celui-ci a reçue.

When director may pay out money received

119 The director shall hold in trust any money received by him or her under this Code on behalf of an employee, employer or any other person, including money received under a demand on a third party or a security bond, a deposit under section 111 or an order by an officer, the board or a court, and shall not pay out the money until

(a) any complaint made under this Code in respect of the subject matter of the demand, bond, deposit or order is determined by an officer, the board or a court and the time allowed to request a referral of the matter to the board or to appeal the order expires without a request being made or an appeal taken; or

(b) the director is satisfied that the matter is settled, compromised or otherwise completed.

Moment du paiement des sommes reçues

119 Le directeur détient en fiducie les sommes qu'il reçoit sous le régime du présent code au nom d'un employé, d'un employeur ou de toute autre personne, y compris les sommes qu'il reçoit par suite de l'envoi d'une demande formelle à un tiers, de la délivrance d'un ordre d'un agent ou d'une ordonnance de la Commission ou d'un tribunal ou à titre de cautionnement ou de dépôt en vertu de l'article 111. Il ne peut les verser, selon le cas :

a) avant qu'un agent, que la Commission ou qu'un tribunal n'ait tranché les plaintes déposées sous le régime du présent code relativement à l'objet de la demande formelle, du cautionnement, du dépôt, de l'ordre ou de l'ordonnance et que le délai accordé pour demander le renvoi de l'affaire à la Commission ou pour interjeter appel de l'ordre ou de l'ordonnance ne se soit écoulé sans qu'une demande n'ait été présentée ou qu'un appel n'ait été interjeté;

b) avant qu'il ne soit convaincu que l'affaire est terminée, notamment par règlement ou compromis.

Powers of officer

120 For the purpose of administering or enforcing this Code, an officer has the powers set out in subsections 123(1) and (2) and the powers of an inspector under *The Labour Administration Act.*

S.M. 2001, c. 43, s. 41; S.M. 2006, c. 26, s. 47; S.M. 2012, c. 40, s. 56.

Pouvoirs de l'agent

120 Pour l'application du présent code, l'agent a les pouvoirs énoncés aux paragraphes 123(1) et (2) ainsi que les pouvoirs que confère à un inspecteur la *Loi sur l'administration du travail*.

L.M. 2001, c. 43, art. 41; L.M. 2006, c. 26, art. 47; L.M. 2012, c. 40, art. 56.

Officer not compellable in civil proceeding
121 An officer is not a compellable witness in a civil action or proceeding, including a proceeding before the board, with respect to information obtained, or an employment record or other document obtained or made, by the officer in carrying out a power, duty or function under this Code and may not be compelled to produce any such document.

S.M. 2006, c. 26, s. 48.

Non-assignation
121 L'agent ne peut être contraint à témoigner dans une action ou une poursuite civile, y compris une instance engagée devant la Commission, en ce qui a trait aux renseignements qui lui ont été fournis ou aux relevés d'emploi ou autres documents qu'il a obtenus ou établis dans l'exercice des attributions que lui confère le présent code, et il ne peut être tenu de produire ces documents.

L.M. 2006, c. 26, art. 48.

DIVISION 2

THE MANITOBA LABOUR BOARD

Member may act for board
122(1) Any one member of the board may carry out the functions, powers and duties of the board under this Code.

Powers of board member
122(2) For the purpose of this Code, each member of the board has the powers of a commissioner under Part V of *The Manitoba Evidence Act*.

Board not bound by rules of evidence
122(3) The board may receive information and evidence under oath, affirmation, declaration or otherwise, and is not bound by the rules of law respecting evidence that apply to judicial proceedings.

Procedure
122(4) The board may make rules of practice and procedure that it considers necessary to govern the conduct of business before it under this Code, but shall give each party to a proceeding an opportunity to present evidence and make representation.

SECTION 2

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

Pouvoir d'agir pour la Commission
122(1) Les membres de la Commission peuvent exercer les attributions que le présent code leur confère.

Pouvoirs des membres de la Commission
122(2) Pour l'application du présent code, les membres de la Commission ont les pouvoirs des commissaires nommés en vertu de la partie V de la *Loi sur la preuve au Manitoba*.

Règles de preuve
122(3) La Commission peut recevoir des renseignements et des preuves sous serment, affirmation solennelle, déclaration ou autrement, et elle n'est pas liée par les règles de preuve qui s'appliquent aux instances judiciaires.

Procédure
122(4) La Commission peut prendre les règles de pratique et de procédure qu'elle estime nécessaires à la conduite de ses travaux. Toutefois, elle est tenue de donner à toutes les parties à une instance la possibilité de produire sa preuve et des observations.

Non-application of Labour Relations Act

122(5) Section 142 of *The Labour Relations Act* does not apply in respect of a matter referred to the board under this Code.

S.M. 2006, c. 26, s. 49.

Inapplication de la *Loi sur les relations du travail*

122(5) L'article 142 de la *Loi sur les relations du travail* ne s'applique pas aux questions renvoyées à la Commission sous le régime du présent code.

L.M. 2006, c. 26, art. 49.

Powers re application, referred order and inquiry

123(1) The board, or a member of the board designated by the chairperson, or an individual authorized by the board or the chairperson, may, for the purpose of determining an application to the board or an order referred to the board, or holding an inquiry under section 129, do one or more of the following:

(a) at any reasonable time, enter any premises or other place in which the board, member or individual has reason to believe that an individual is or was employed, to inspect employment records and make copies of them;

(b) by written notice, demand the production of employment records for inspection at a time, date and place specified in the notice;

(c) on giving a receipt for it, remove an employment record, for not more than 48 hours, to make copies of it;

(d) require an employer, employee or any other individual to provide oral or written statements about any matter relating to employment or employment records at a specified time, date and place;

(e) require an individual supplying information or giving an oral or written statement to do so in the form of a written statement under oath, affirmation or declaration;

(f) by written notice, require an employer to post notices, information bulletins or extracts from this Code at locations at the employer's place of business specified in the notice.

Pouvoirs concernant la demande, l'ordre renvoyé et l'enquête

123(1) La Commission, le membre que désigne le président, le particulier qu'autorise la Commission ou le président peut, afin de statuer sur une demande adressée ou un ordre renvoyé à celle-ci ou de tenir l'enquête que vise l'article 129 :

a) visiter, à tout moment convenable, les locaux ou autres lieux dans lesquels il a des motifs de croire qu'un particulier est ou était employé, afin d'examiner les relevés d'emploi et de les reproduire;

b) par avis écrit, exiger la production des relevés d'emploi pour examen au moment et à l'endroit précisés dans l'avis;

c) sur remise d'un récépissé, prendre un relevé d'emploi pour une période maximale de 48 heures afin de le reproduire;

d) exiger qu'un employeur, qu'un employé ou que tout autre particulier lui fournisse, au moment et à l'endroit précisés, des déclarations orales ou écrites au sujet de toute question ayant trait à l'emploi ou aux relevés d'emploi;

e) exiger qu'un particulier qui donne des renseignements ou fournit une déclaration orale ou écrite le fasse sous forme de déclaration écrite sous serment, affirmation solennelle ou déclaration;

f) par avis écrit, exiger qu'un employeur affiche des avis, des bulletins d'information ou des extraits du présent code aux endroits de son établissement que précise l'avis.

Further power re applications and inquiries

123(2) The board, or a member of the board designated by the chairperson of the board, or an individual authorized by the board or the chairperson

Autres pouvoirs

123(2) La Commission, le membre que désigne le président de la Commission, le particulier qu'autorise la Commission ou le président peut, afin de statuer sur une

may, for the purpose of determining an application to the board or holding an inquiry under section 129, question an employee during the employee's regular hours of work or otherwise without the employer's being present, to ascertain whether this Code is being complied with.

Power to determine compliance with Code
123(3) The board, or a member of the board designated by the chairperson of the board, or an individual authorized by the board or the chairperson may make any inspection, investigation or inquiry that is necessary to determine whether this Code is being complied with.

Board and authorized person may administer oath
123(4) A member of the board or an individual authorized under subsection (1) may administer an oath, affirmation or declaration for the purpose of this Code.

S.M. 2006, c. 26, s. 50.

Procedure respecting applications
124 For the purpose of determining an application under this Code, the board may exercise its powers under this Code and conduct such hearings as it considers necessary or advisable.

Procedure respecting referred orders
125(1) Where an order is referred to the board, the board shall

(a) give written notice to the parties and carry out such investigations and conduct such hearings as it considers necessary or advisable; and

(b) confirm, vary or revoke the order or set it aside and make a new order.

Parties to referred order
125(2) When an order is referred to the board, a person named in the order and any other person approved by the board may appear as parties to the proceeding.

demande adressée à celle-ci ou de tenir l'enquête que vise l'article 129, questionner un employé au cours de ses heures normales de travail ou autrement sans la présence de l'employeur, afin de déterminer si est observé le présent code.

Pouvoir de déterminer s'il y a observation du présent code
123(3) La Commission, le membre que désigne le président de la Commission, le particulier qu'autorise la Commission ou le président peut procéder à toute inspection ou enquête lui permettant de déterminer si est observé le présent code.

Serment
123(4) Le membre de la Commission ou le particulier autorisé en vertu du paragraphe (1) peut recevoir un serment, une affirmation solennelle ou une déclaration pour l'application du présent code.

L.M. 2006, c. 26, art. 50.

Procédure concernant les demandes
124 Afin de statuer sur une demande présentée en vertu du présent code, la Commission peut exercer les pouvoirs que le Code lui confère et tenir les audiences qu'elle estime nécessaires ou souhaitables.

Procédure concernant les renvois
125(1) Si un ordre lui est renvoyé, la Commission :

a) en avise par écrit les parties et mène les enquêtes et tient les audiences qu'elle estime nécessaires ou souhaitables;

b) confirme, modifie ou révoque l'ordre ou l'annule et rend une nouvelle ordonnance.

Parties au renvoi
125(2) Si un ordre est renvoyé à la Commission, la personne qui y est nommée et toute autre personne qu'approuve la Commission peuvent comparaître à titre de parties à l'instance.

Content of board order
125(3) Where the board by order requires a person to pay wages, the board shall require the person to pay the wages to the director together with

(a) administrative costs calculated in accordance with subsection 96(1); and

(b) interest on the wages in accordance with section 97.

Payment of money to director under order
125(4) A person that is required by order of the board to pay money to the director under subsection (3) shall do so immediately or within such time as the order allows, whether or not the order is appealed under section 130.

Board may award costs
125(5) The board may, as part of any order it issues to a person under this Code, require the person to pay all or any part of any other party's costs in relation to the hearing, as the board considers reasonable, if in the board's opinion

(a) the person's conduct before the board was unreasonable; or

(b) having the matter referred to the board was frivolous or vexatious.

S.M. 2006, c. 26, s. 51.

126 to 128 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 52.

Board to conduct inquiry
129 The minister may require the board to conduct an inquiry respecting any matter relating to the operation or administration of this Code, and report its findings to the minister.

S.M. 2006, c. 26, s. 53.

Contenu de l'ordonnance de la Commission
125(3) Si, par ordonnance, elle exige qu'une personne paie un salaire, la Commission enjoint à la personne de le verser au directeur avec :

a) les frais administratifs calculés en conformité avec le paragraphe 96(1);

b) les intérêts, en conformité avec l'article 97.

Paiement au directeur
125(4) La personne qui, par ordonnance de la Commission, se voit enjointe de payer une somme au directeur en application du paragraphe (3) le fait immédiatement ou dans le délai prévu dans l'ordonnance, que celle-ci soit ou non frappée d'appel en vertu de l'article 130.

Paiement des frais de l'autre partie
125(5) La Commission peut, dans toute ordonnance qu'elle rend à l'égard d'une personne sous le régime du présent code, exiger que celle-ci paie l'ensemble ou une partie des frais que toute autre partie a engagés relativement à l'audience, selon ce qu'elle juge raisonnable, si elle estime que :

a) cette personne s'est comportée de façon déraisonnable devant elle;

b) la demande concernant le renvoi de la question était frivole ou vexatoire.

L.M. 2006, c. 26, art. 51.

126 à 128 [Abrogés]

L.M. 2006, c. 26, art. 52.

Enquête de la Commission
129 Le ministre peut exiger que la Commission enquête sur toute question ayant trait à l'application du présent code et lui fasse rapport de ses conclusions.

L.M. 2006, c. 26, art. 53.

DIVISION 3

APPEAL

Appeal of board order re unpaid wages
130(1) A person who is a party to a final order of the board made under this Code in respect of a matter referred to the board under section 110 may appeal the order to The Court of Appeal.

Leave to appeal required
130(2) An appeal may be taken only on a question of law or jurisdiction and by leave of a judge of The Court of Appeal.

Time for application for leave to appeal
130(3) An application for leave to appeal shall be made within 30 days after the day the order is made or within such further time as a judge may allow.

Applicant to file proof of payment to director
130(4) If a person that files an application for leave is not an employee and is required, under the order that is the subject of the application, to pay money to the director, the person shall file with the application evidence that he or she has complied with subsection 125(4).

Board and director entitled to be heard
131 The board and the director are each entitled to be heard, by counsel or otherwise, on the argument of an application for leave to appeal and on an appeal.

Costs
132 Costs may not be ordered against the director, an officer, the board or a member or employee of the board in respect of an application for leave to appeal or an appeal.

SECTION 3

APPEL

Appel de l'ordonnance de la Commission concernant les salaires impayés
130(1) Toute partie à une ordonnance définitive que rend la Commission sous le régime du présent code à l'égard d'une affaire qui lui est renvoyée en vertu de l'article 110 peut en appeler devant la Cour d'appel.

Autorisation d'appel
130(2) L'appel ne peut être interjeté que sur une question de droit ou de compétence et qu'avec l'autorisation d'un juge de la Cour d'appel.

Délai d'appel
130(3) La requête en autorisation d'appel est présentée dans les 30 jours suivant la date de l'ordonnance ou dans le délai supplémentaire qu'accorde un juge.

Dépôt de la preuve de paiement
130(4) La personne qui dépose une requête en autorisation d'appel sans être un employé et qui est tenue, en vertu de l'ordonnance qui fait l'objet de la requête, de verser une somme au directeur dépose avec la requête une preuve démontrant qu'elle a observé le paragraphe 125(4).

Droit de la Commission et du directeur de se faire entendre
131 La Commission et le directeur ont le droit de se faire entendre, notamment par avocat, au moment de l'argumentation entourant la requête en autorisation d'appel et au moment de l'appel.

Dépens
132 Il est interdit d'adjuger des dépens contre le directeur, un agent, la Commission ou un de ses membres ou employés à l'égard d'une requête en autorisation d'appel ou d'un appel.

PART 5

GENERAL

DIVISION 1

PROHIBITION AGAINST UNFAIR EMPLOYMENT PRACTICES

No termination or other discriminatory action

133(1) No employer or other person acting on behalf of an employer may suspend, terminate or restrict or threaten to suspend, terminate or restrict the employment of an employee, or lay off or threaten to lay off an employee, or otherwise discriminate against an employee

(a) because garnishment proceedings are taken or might be taken against the employee;

(b) because the employee files or might file a complaint under this Code or assists in the initiation of a complaint, prosecution or other proceeding under this Code;

(c) because the employee requests or receives information or advice from an officer or requests or demands anything that the employee is entitled to under this Code;

(d) because the employee gives or might give information or evidence in respect of an investigation, prosecution or other proceeding under this Code; or

(e) because the employee makes or might make a statement or disclosure that may be required of the employee under this Code;

(f) [repealed] S.M. 2012, c. 37, s. 5.

PARTIE 5

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION 1

INTERDICTION DES PRATIQUES D'EMPLOI DÉLOYALES

Cessation d'emploi ou autres mesures discriminatoires

133(1) Il est interdit à l'employeur et à toute autre personne agissant en son nom de suspendre l'emploi d'un employé, d'y mettre fin ou de le restreindre, de menacer l'employé de telles sanctions, de le mettre à pied ou de menacer de le faire ou de faire autrement preuve de discrimination à son égard :

a) du fait que des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre l'employé;

b) du fait que l'employé dépose ou pourrait déposer une plainte sous le régime du présent code ou prête son concours afin que soit déposée une plainte ou que soit engagée une poursuite ou une autre instance que vise le Code;

c) du fait que l'employé demande ou reçoit des renseignements ou des conseils d'un agent ou demande ou exige une chose à laquelle il a droit en vertu du présent code;

d) du fait que l'employé donne ou pourrait donner des renseignements ou témoigne ou pourrait le faire relativement à une enquête, à une poursuite ou à une autre instance que vise le présent code;

e) du fait que l'employé fait ou pourrait faire une déclaration ou une divulgation qui peut ou pourrait être exigée de lui en vertu du présent code;

f) [abrogé] L.M. 2012, c. 37, art. 5.

Application of *The Labour Relations Act*
133(2) Sections 30 and 31 of *The Labour Relations Act* apply with necessary modifications to a complaint made in respect of this section.

S.M. 2012, c. 37, s. 5.

Application de la *Loi sur les relations du travail*
133(2) Les articles 30 et 31 de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux plaintes déposées en raison du non-respect du présent article.

L.M. 2012, c. 37, art. 5.

DIVISION 2

SINGLE EMPLOYER DECLARATION

Determination of single employer by order
134(1) Where the director or board determines that associated or related businesses are carried on or have been carried on under common control or direction by or through two or more employers, the director or board may by order declare that the employers named in the order are a single employer for the purpose of this Code.

Effect of single employer order
134(2) Employers that are declared to be a single employer are jointly and severally liable for the payment of wages to all employees of the employers.

SECTION 2

DÉCLARATION D'EMPLOYEUR UNIQUE

Employeur unique
134(1) Le directeur ou la Commission peut, s'il détermine que des entreprises liées ou apparentées sont ou ont été exploitées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs ou par leur intermédiaire, déclarer, par ordre ou ordonnance, selon le cas, que les employeurs y mentionnés sont un employeur unique pour l'application du présent code.

Effet de l'ordre ou de l'ordonnance
134(2) Les employeurs qui sont déclarés employeur unique sont conjointement et individuellement responsables du paiement du salaire de l'ensemble de leurs employés.

DIVISION 3

EMPLOYMENT RECORDS

Employment records to be kept by employer
135(1) An employer shall keep and maintain at the principal place of business of the employer in the province records of the following information, in English or French, about each employee:

(a) name, address, date of birth and occupation;

(b) the date on which the employment commenced;

SECTION 3

RELEVÉS D'EMPLOI

Obligation de l'employeur de garder des relevés d'emploi
135(1) L'employeur tient et garde à son établissement principal dans la province des relevés contenant les renseignements suivants, en français ou en anglais, au sujet de chaque employé :

a) le nom, l'adresse, la date de naissance et la profession de l'employé;

b) la date du début de l'emploi de l'employé;

(c) the regular wage rate and overtime wage rate when employment starts, the particulars of any change to the regular wage rate or overtime wage rate, including the date of the change;

(d) subject to subsection (2), the regular hours of work and overtime, recorded separately and daily;

(d.0.1) copies of agreements referred to in section 11.1;

(d.1) copies of any work schedules for the employee as described in subsection 14(6);

(e) the dates on which wages are paid, and the amount of wages paid on each date;

(f) the deductions from wages and the reason for each deduction;

(g) details of any banked time under section 18, and time off that is provided and taken in respect of banked time;

(h) the date on which each general holiday is taken;

(i) the employee's hours of work on a general holiday, the wage rate paid for those hours, and any time off provided in respect of those hours of work;

(j) each annual vacation, showing the date it begins and the date that work resumes, the period of employment in which it is earned, and the date and amount of vacation allowance paid;

(k) the amount of vacation allowance paid to the employee in lieu of an annual vacation upon termination of the employment and the date of the payment;

(l) copies of documents relating to any leave taken by an employee, including records of the type of leave and the dates and number of days taken as leave;

c) le taux normal et le taux de rémunération des heures supplémentaires au moment où débute l'emploi, et les détails de tout changement touchant le taux normal ou le taux de rémunération des heures supplémentaires, y compris la date du changement;

d) sous réserve du paragraphe (2), les heures normales de travail et les heures supplémentaires, consignées séparément et quotidiennement;

d.0.1) des copies des accords visés à l'article 11.1;

d.1) des copies des horaires de travail visés au paragraphe 14(6);

e) les dates de paiement du salaire ainsi que le montant versé à chaque date;

f) les retenues sur le salaire et les motifs de chaque retenue;

g) des précisions sur les heures accumulées visées à l'article 18 ainsi que sur le congé qui est accordé et pris à l'égard de ces heures;

h) la date à laquelle chaque jour férié est chômé;

i) les heures de travail de l'employé les jours fériés, le taux de rémunération versé pour ces heures ainsi que tout congé accordé à leur égard;

j) chaque congé annuel, y compris la date où il commence et la date où le travail reprend, la période d'emploi au cours de laquelle il est acquis ainsi que la date et le montant du paiement de l'indemnité de congé annuel;

k) le montant de l'indemnité de congé annuel versé à l'employé au lieu d'un congé annuel au moment de la cessation d'emploi et la date du paiement;

l) des copies des documents ayant trait aux congés pris par l'employé, y compris les relevés indiquant leur nature, leurs dates et leur durée;

(l.1) copies of documents relating to any paid days of leave taken by an employee under subsection 59.11(5), including records of the dates and number of days taken as paid leave, and the amount paid to the employee for each paid day of leave;

(l.2) copies of work readiness certificates required by section 84.1 for employees under the age of 16;

(m) the date of termination of the employment;

(n) any other record prescribed by regulation.

l.1) des copies des documents ayant trait aux jours de congé rémunéré pris par l'employé en vertu du paragraphe 59.11(5), y compris les relevés indiquant les dates, le nombre de jours de congé rémunéré pris et le montant versé à l'employé pour chacun d'entre eux;

l.2) des copies des certificats d'employabilité exigés au titre de l'article 84.1 à l'égard des employés âgés de moins de 16 ans;

m) la date de cessation d'emploi;

n) tout autre relevé prévu par règlement.

Records when regular hours do not vary
135(2) Regular hours of work are not required to be recorded daily if they do not vary from day to day. But any additional hours worked must be recorded daily.

Relevés lorsque les heures normales de travail ne changent pas
135(2) Il n'est pas nécessaire de consigner quotidiennement les heures normales de travail si celles-ci ne changent pas d'un jour à l'autre. Il est toutefois obligatoire de consigner tous les jours les heures additionnelles effectuées.

Records to be kept for minimum periods
135(3) Subject to any longer or shorter periods of time prescribed by regulation, an employer shall retain the employment records referred to in subsection (1) for not less than three years after the record is made.

Période minimale de conservation
135(3) Sous réserve des périodes supérieures ou inférieures fixées par règlement, l'employeur conserve les relevés d'emploi que vise le paragraphe (1) pour une période minimale de trois ans suivant leur établissement.

Employer to provide employee with pay statement
135(4) Subject to subsection (5), at the end of each pay period, the employer shall provide a written statement to each employee setting out

(a) the regular hours of work and overtime for which wages are being paid to the employee, and the applicable wage rates;

(b) deductions from the wages of the employee and the reason for each deduction; and

(c) the net amount of wages paid to the employee.

Bulletin de paye
135(4) Sous réserve du paragraphe (5), à la fin de chaque période de paye, l'employeur remet à chaque employé un bulletin écrit indiquant :

a) les heures normales de travail et les heures supplémentaires pour lesquelles un salaire est versé à l'employé et les taux de rémunération applicables;

b) les retenues sur le salaire de l'employé et les motifs de chaque retenue;

c) le salaire net versé à l'employé.

Exception where wage payments are equal
135(5) If the amount of wages to be paid to an employee is to be equal on each date that wages are to be paid over a period of time, the employer may, instead

Exception
135(5) Si le montant du salaire à verser à l'employé est le même à chaque date où un salaire doit être payé au cours d'une période donnée, l'employeur peut, au lieu

of providing the statements required under subsection (4), at the beginning of the period provide the employee with a statement of the wages to be paid, the wage rate, deductions from the wages, and the net amount to be paid to the employee on each of the dates over the period.

Records to be produced on request
135(6) An employer and any other person having custody or control of employment records shall, on the request of an officer, produce them for inspection and shall, on the request of an officer, provide copies of them.

Officer may determine amount if record incomplete
135(7) If an officer is unable to determine the amount of wages that are due and payable to an employee because the employer has not kept or maintained complete and accurate employment records or fails to make the records available to the officer for inspection, the officer may determine the amount in a reasonable and appropriate manner, and shall include in his or her considerations the past practices of the employer.

S.M. 2003, c. 7, s. 8; S.M. 2006, c. 26, s. 54; S.M. 2011, c. 13, s. 7; S.M. 2016, c. 2, s. 10; S.M. 2018, c. 15, s. 11.

de remettre à l'employé le bulletin prévu au paragraphe (4), lui remettre, au début de la période, un bulletin indiquant le salaire qui doit être payé, le taux de rémunération, les retenues sur le salaire et le montant net à payer à l'employé à chacune des dates couvrant la période.

Production des relevés sur demande
135(6) L'employeur et toute autre personne ayant la garde ou la responsabilité des relevés d'emploi les produisent pour examen à l'agent qui leur en fait la demande et lui en remettent, sur demande, des copies.

Relevés incomplets
135(7) S'il ne peut déterminer le salaire dû et payable à l'employé du fait que l'employeur n'a pas tenu ou gardé des relevés d'emploi complets et exacts ou omet de les mettre à sa disposition pour examen, l'agent peut déterminer le montant en question de la manière voulue et doit tenir compte des pratiques antérieures de l'employeur.

L.M. 2003, c. 7, art. 8; L.M. 2006, c. 26, art. 54; L.M. 2011, c. 13, art. 7; L.M. 2016, c. 2, art. 10; L.M. 2018, c. 15, art. 11.

DIVISION 4

SERVICE OF DOCUMENTS

Service of documents
136(1) Where an order or any other document is required or permitted to be given, sent or served under this Code, service may, in addition to any other method of service prescribed by regulation, be effected as follows:

(a) in the case of service on an individual,

(i) personally or by being left for the individual at his or her last or most usual place of abode with an individual who appears to be at least 18 years old,

SECTION 4

SIGNIFICATION DE DOCUMENTS

Signification de documents
136(1) Si un document, selon le cas, notamment un ordre ou une ordonnance, doit ou peut être remis, envoyé ou signifié sous le régime du présent code, la signification peut, en plus de tout autre mode de signification prévu par règlement, se faire comme suit :

a) si un particulier est le destinataire du document, selon le cas :

(i) par remise en mains propres au particulier ou par remise, à son dernier ou plus récent domicile habituel, à un particulier qui paraît âgé d'au moins 18 ans,

(ii) by being sent to the individual at his or her residence, place of business or last known postal address by a mail service that provides the sender with an acknowledgment of receipt, or

(iii) if the individual has provided the sender with an e-mail address for the service of documents under this Code, by being sent to the e-mail address;

(b) in the case of service on a corporation,

(i) personally on a director or officer of the corporation, a barrister or solicitor that represents the corporation, or the manager or another individual in charge of a place where the corporation carries on business,

(ii) by being left with an individual who appears to be at least 18 years old at, or by being sent by a mail service that provides the sender with an acknowledgment of receipt to, the registered head office of the corporation or the office of a barrister or solicitor that represents the corporation,

(iii) by being sent to a director of the corporation at the director's residence or last known postal address by a mail service that provides the sender with an acknowledgment of receipt, or

(iv) if the corporation has provided the sender an e-mail address for the service of documents under this Code, by being sent to the e-mail address;

(c) in the case of service on a partnership,

(i) personally or by a mail service that provides the sender with an acknowledgment of receipt on any one or more of the partners, or an individual having, at the time of service, control or management of the partnership business at the principal place of business of the partnership,

(ii) by being sent to at least one of the partners at his or her residence or last known postal address by a mail service that provides the sender with an acknowledgment of receipt, or

(ii) par envoi au particulier, à sa résidence, à son établissement ou à sa dernière adresse postale connue, au moyen d'un service postal qui permet à l'expéditeur d'obtenir un accusé de réception,

(iii) par envoi à l'adresse électronique du particulier, s'il l'a fournie à l'expéditeur pour la signification de documents sous le régime du présent code;

b) si une corporation est le destinataire du document, selon le cas :

(i) par remise en mains propres à un de ses administrateurs ou dirigeants, à un avocat ou un procureur qui la représente ou au gérant ou à tout autre particulier responsable d'un lieu où elle poursuit son entreprise,

(ii) par remise à un particulier qui paraît âgé d'au moins 18 ans, à son siège social enregistré ou au bureau d'un avocat ou d'un procureur qui la représente ou par envoi à l'un de ces endroits au moyen d'un service postal qui permet à l'expéditeur d'obtenir un accusé de réception,

(iii) par envoi à un de ses administrateurs à la résidence de cet administrateur ou à sa dernière adresse postale connue, au moyen d'un service postal qui permet à l'expéditeur d'obtenir un accusé de réception,

(iv) par envoi à l'adresse électronique de la corporation, si elle l'a fournie à l'expéditeur pour la signification de documents sous le régime du présent code;

c) si une société en nom collectif est le destinataire du document, selon le cas :

(i) par remise en mains propres ou par envoi au moyen d'un service postal qui permet à l'expéditeur d'obtenir un accusé de réception à un ou plusieurs des associés, ou à un particulier ayant, au moment de la signification, le contrôle ou la direction de l'entreprise de la société, à l'établissement principal de celle-ci,

(iii) if the partnership has provided the sender an e-mail address for the service of documents under this Code, by being sent to the e-mail address.

(ii) par envoi à au moins un des associés à sa résidence ou à sa dernière adresse postale connue, au moyen d'un service postal qui permet à l'expéditeur d'obtenir un accusé de réception,

(iii) par envoi à l'adresse électronique de la société en nom collectif, si elle l'a fournie à l'expéditeur pour la signification de documents sous le régime du présent code.

Proof of service

136(2) When it is necessary to prove the service of a document in a proceeding or prosecution under this Code,

(a) if service is effected personally, the date on which it is served is the date of service;

(b) if service is effected by a mail service that provides the sender with an acknowledgment of receipt, service of it is deemed to occur on

(i) the date of receipt, or

(ii) where proof of service is received without evidence of the date received, seven days after the date of mailing;

(c) if service is effected by leaving it with an individual under subclause (1)(a)(i), (b)(ii) or (c)(i), service of it is deemed to occur on the date it was so left; or

(d) if service is effected by e-mail, service of it is deemed to occur four days after the date the e-mail was sent, unless

(i) sending the e-mail triggers an automated response indicating that the e-mail is not deliverable, or

(ii) before the e-mail was sent, the person had notified the sender in writing that the e-mail address may no longer be used for the service of documents.

Preuve de signification

136(2) Dans le cas où il est nécessaire de prouver la signification d'un document dans une instance ou une poursuite visée par le présent code :

a) si elle est faite en mains propres, la date de signification du document correspond à la date à laquelle il est signifié;

b) si elle est faite au moyen d'un service postal qui permet à l'expéditeur d'obtenir un accusé de réception, la signification du document est réputée se produire :

(i) à la date de réception,

(ii) sept jours après l'envoi par la poste, si la preuve de signification est reçue sans preuve de la date de réception;

c) si elle est faite par remise du document à un particulier en application du sous-alinéa (1)a)(i), b)(ii) ou c)(i), la signification est réputée se produire à la date de la remise;

d) si elle est faite par courrier électronique, la signification est réputée se produire quatre jours après l'envoi du courrier électronique, sauf dans les cas suivants :

(i) l'envoi génère une réponse automatisée indiquant que la livraison ne peut être effectuée,

(ii) avant l'envoi, le destinataire avait avisé l'expéditeur par écrit que l'adresse électronique ne pouvait plus être utilisée pour la signification de tels documents.

Director or board may give directions for service
136(3) Despite subsections (1) and (2), the director or the board may direct that a document be served in a manner that is not described in subsection (1), in which case the service is deemed to occur seven days after the manner of service is carried out or after such longer period as the director or board may direct.

S.M. 2022, c. 19, s. 1.

Directives du directeur ou de la Commission
136(3) Par dérogation aux paragraphes (1) et (2), le directeur ou la Commission peut ordonner qu'un document soit signifié d'une façon non mentionnée au paragraphe (1), auquel cas la signification est réputée se produire sept jours après qu'a été faite la signification selon le mode prévu ou après la période plus longue qu'indique le directeur ou la Commission.

L.M. 2022, c. 19, art. 1.

DIVISION 5

ADMISSIBILITY OF DOCUMENTS

Admissibility of certain documents as evidence
137 In a proceeding or prosecution under this Code, each of the following documents is admissible in evidence without proof of the appointment, authority or signature of the individual signing it:

(a) a copy of an order or other document certified by an officer or the board to be a true copy;

(b) a copy of an employment record or other document or an extract of an employment record certified to be a true copy by an officer or the board;

(c) a certificate of the director or the board that a person has failed to comply with an order under this Code or with the requirement under section 138.1 to pay an administrative penalty.

S.M. 2006, c. 26, s. 55.

SECTION 5

ADMISSIBILITÉ DES DOCUMENTS

Admissibilité de certains documents en preuve
137 Dans les instances ou poursuites engagées sous le régime du présent code, sont admissibles en preuve sans qu'il soit nécessaire de prouver la nomination, l'autorité ou l'authenticité de la signature du signataire :

a) la copie d'un document, notamment un ordre ou une ordonnance, qu'un agent ou que la Commission certifie conforme;

b) la copie d'un document, notamment un relevé d'emploi ou un extrait d'un relevé d'emploi, qu'un agent ou que la Commission certifie conforme;

c) le certificat du directeur ou de la Commission dans lequel il est déclaré qu'une personne a omis d'observer un ordre ou une ordonnance que vise le présent code ou de payer une sanction administrative imposée en vertu de l'article 138.1.

L.M. 2006, c. 26, art. 55.

DIVISION 6

IMMUNITY

Immunity from action

138 No action or proceeding may be commenced against the board, a board member, the director, an officer, or an employee or agent of the board or the government for any act done in good faith in the performance of a duty or in the exercise or intended exercise of a power under this Code, or for any neglect or default in the performance of the duty or the exercise of the power in good faith.

SECTION 6

IMMUNITÉ

Immunité

138 Bénéficient de l'immunité la Commission, ses membres, le directeur, les agents, les employés et les mandataires de la Commission ainsi que le gouvernement pour les gestes — actes, omissions ou manquements — accomplis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des attributions que leur confère le présent code.

PART 6

OFFENCES AND PENALTIES

ADMINISTRATIVE PENALTIES

Administrative penalty
138.1(1) Subject to the regulations, an administrative penalty under this section may be imposed in respect of a person's failure to comply with a provision of this Code or of *The Construction Industry Wages Act* or the regulations under that Act, if the failure occurs after the director has given the person notice of the requirement to comply with that provision.

How penalty may be imposed
138.1(2) The director may impose the administrative penalty by issuing a notice of administrative penalty in accordance with subsection (4) and serving it on the person liable to pay it.

Amount of penalty
138.1(3) The amount of the penalty for each incident of non-compliance is the amount prescribed by regulation. For this purpose, an incident of non-compliance relating to more than one employee may be treated as a separate incident of non-compliance in relation to each affected employee.

Content of notice
138.1(4) The notice of administrative penalty must set out

(a) the name of the person liable to pay the penalty;

(b) the amount of the penalty;

(c) when and how the penalty must be paid;

(d) a description of the non-compliance, including a reference to the provision not being complied with; and

PARTIE 6

INFRACTIONS ET PEINES

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Sanction administrative
138.1(1) Sous réserve des règlements, une sanction administrative peut être imposée en vertu du présent article à une personne qui omet d'observer une disposition du présent code, de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* ou des règlements d'application de cette loi après avoir été avisée par le directeur qu'elle devait s'y conformer.

Mode d'imposition de la sanction
138.1(2) Le directeur peut imposer la sanction administrative en établissant un avis de sanction administrative en conformité avec le paragraphe (4) et en le signifiant à la personne tenue de la payer.

Montant de la sanction
138.1(3) Le montant de la sanction pour chaque cas d'inobservation correspond au montant fixé par règlement. À cette fin, un cas d'inobservation ayant trait à plus d'un employé peut être assimilé à un cas d'inobservation distinct à l'égard de chaque employé concerné.

Contenu de l'avis
138.1(4) L'avis de sanction administrative :

a) mentionne le nom de la personne qui est tenue de payer la sanction;

b) indique son montant;

c) précise les modalités de temps et autres s'appliquant à son paiement;

d) fait état de l'inobservation, tout en mentionnant la disposition qui n'est pas observée;

(e) a description of the person's right to appeal the penalty to the board under section 138.2.

Penalty recoverable as wages
138.1(5) The penalty payable under this section is a debt due to the government and may be recovered by the director in the same manner as wages may be recovered under this Code.

No offence to be charged if penalty is paid
138.1(6) A person who pays an administrative penalty in respect of an incident of non-compliance may not be charged with an offence in respect of that non-compliance, unless the non-compliance continues after the penalty is paid.

S.M. 2006, c. 26, s. 56.

Appeal to board
138.2(1) The person named in a notice of administrative penalty may, in accordance with subsection (2), request the director to refer it to the board for an appeal of the penalty. Upon receipt of the request, the director must refer the matter to the board.

How to appeal
138.2(2) The request to refer a notice of administrative penalty to the board

(a) must include a statement of the facts and reasons for the appeal; and

(b) must be filed with the director

(i) within 30 days after the notice is served on the person, if the penalty is in respect of a matter for which an order was made under subsection 96.1(1) (compensation or reinstatement), and

(ii) in any other case, within seven days after the notice is served on the person,

or within any further period of time allowed by the director.

e) fait état du droit de la personne visée d'interjeter appel de la sanction devant la Commission en vertu de l'article 138.2.

Recouvrement de la sanction
138.1(5) La sanction payable en vertu du présent article constitue une créance du gouvernement et peut être recouvrée par le directeur de la même manière que les salaires peuvent l'être sous le régime du présent code.

Paiement de la sanction
138.1(6) La personne qui paie une sanction administrative concernant un cas d'inobservation ne peut être accusée d'une infraction à l'égard de cette inobservation, sauf si elle se continue après le paiement.

L.M. 2006, c. 26, art. 56.

Appel à la Commission
138.2(1) La personne nommée dans un avis de sanction administrative peut, en conformité avec le paragraphe (2), demander au directeur de le renvoyer à la Commission afin qu'il soit interjeté appel de la sanction. Dès qu'il reçoit la demande, le directeur renvoie la question à la Commission.

Modalités d'appel
138.2(2) La demande de renvoi d'un avis de sanction administrative :

a) contient un énoncé des faits et des motifs d'appel;

b) est déposée auprès du directeur soit dans les 30 jours suivant la date à laquelle l'avis est signifié à la personne, si la sanction concerne une question à l'égard de laquelle un ordre a été donné en vertu du paragraphe 96.1(1), soit dans les 7 jours suivant la signification de l'avis, dans les autres cas, soit dans le délai supplémentaire qu'accorde le directeur.

Deposit
138.2(3) At the time of filing the request with the director, the person filing it must deposit with the director an amount equal to the penalty being appealed.

Chairperson may reduce deposit
138.2(4) If the amount to be paid as a deposit is more than a prescribed amount, the board chairperson may, on application, reduce it to an amount not less than the prescribed amount if he or she is satisfied that it would be unfair or unreasonable not to do so.

Chairperson not to hear appeal
138.2(5) If the chairperson considers an application under subsection (4), he or she must not hear the appeal.

Decision of board
138.2(6) After hearing the appeal, the board

(a) must confirm or revoke the penalty; and

(b) if the penalty is confirmed, may award costs against the person required to pay the penalty if, in the board's opinion,

(i) the person's conduct before the board was unreasonable, or

(ii) the appeal was frivolous or vexatious.

Application of other provisions
138.2(7) To the extent they are not inconsistent with this section, the provisions of Part 4 relating to orders referred to the board apply, with necessary changes, to an appeal to the board under this section.

S.M. 2006, c. 26, s. 56.

Dépôt
138.2(3) La personne qui dépose la demande dépose en même temps auprès du directeur une somme correspondant à la sanction faisant l'objet de l'appel.

Réduction du dépôt
138.2(4) Si le montant du dépôt excède un montant fixé par règlement, le président de la Commission peut, sur demande, le ramener à un montant correspondant au moins à celui fixé par règlement s'il est convaincu qu'il serait injuste ou déraisonnable de ne pas le faire.

Interdiction
138.2(5) S'il est saisi de la demande visée au paragraphe (4), le président ne peut entendre l'appel.

Décision de la Commission
138.2(6) Après avoir entendu l'appel, la Commission :

a) confirme ou annule la sanction;

b) si la sanction est confirmée, peut adjuger des dépens contre la personne tenue de la payer si elle estime :

(i) soit que cette personne s'est comportée d'une manière déraisonnable devant elle,

(ii) soit que l'appel était frivole ou vexatoire.

Application d'autres dispositions
138.2(7) Dans la mesure où elles sont compatibles avec le présent article, les dispositions de la partie 4 ayant trait aux ordres renvoyés à la Commission s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux appels interjetés devant celle-ci en vertu du présent article.

L.M. 2006, c. 26, art. 56.

OFFENCES

Offences

139(1) A person is guilty of an offence who

(a) fails to comply with an order made or the terms and conditions of a permit issued under this Code;

(b) delays or obstructs the director or an officer carrying out a power or duty under this Code;

(c) makes a complaint knowing it to be untrue;

(d) fails to comply with subsection 60(1) (termination), (2) (reinstatement), (7) (confidentiality) or (8) (further disclosure);

(e) fails to give a notice of termination, or to pay a wage in lieu of notice, in contravention of subsection 61(1);

(f) as an employer, alters working conditions or wages in contravention of section 76;

(g) contravenes section 133 (unfair employment practices);

(h) [repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 58;

(i) contravenes section 84, 84.1, 84.2 or 84.3 (employment of young persons);

(j) fails to comply with a third party demand under Division 5 of Part 3;

(k) fails to comply with a request for a security bond under Division 8 of Part 3;

(l) as an employer, fails to keep employment records as required by this Code, or to produce employment records when requested to do so by an officer;

(m) falsifies an employment record or gives false or misleading information respecting an employment record;

INFRACTIONS

Infractions

139(1) Commet une infraction quiconque :

a) omet d'observer un ordre ou une ordonnance visé par le présent code ou les conditions d'un permis délivré sous le régime de celui-ci;

b) retarde ou entrave l'action du directeur ou d'un agent dans l'exercice des attributions que lui confère le présent code;

c) dépose une plainte en sachant qu'elle n'est pas fondée;

d) omet d'observer les paragraphes 60(1), (2), (7) ou (8);

e) omet de donner un préavis de cessation d'emploi ou de verser un salaire tenant lieu de préavis, contrairement au paragraphe 61(1);

f) à titre d'employeur, modifie les conditions de travail ou les salaires contrairement à l'article 76;

g) omet d'observer l'article 133;

h) [abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 58;

i) contrevient aux articles 84, 84.1, 84.2 ou 84.3;

j) omet d'observer une demande formelle signifiée en vertu de la section 5 de la partie 3;

k) omet d'observer une demande de cautionnement signifiée en vertu de la section 8 de la partie 3;

l) à titre d'employeur, omet de tenir les relevés d'emploi qu'exige le présent code ou de les produire à la demande d'un agent;

m) falsifie un relevé d'emploi ou donne des renseignements faux ou trompeurs à son sujet;

(n) as an employer, fails to pay wages or overtime wages to an employee or to provide anything to which an employee is entitled under this Code; or

(o) fails to comply with a regulation made under clause 144(1)(c) (terms and conditions of employment) or (s) (employment of children).

n) à titre d'employeur, omet de verser à un employé son salaire ou sa rémunération des heures supplémentaires ou de lui accorder une chose à laquelle il a droit sous le régime du présent code;

o) omet d'observer un règlement pris en application de l'alinéa 144(1)c) ou s).

Offence of working for less than minimum wage
139(2) If an employee, in collusion with an employer, works for less than the minimum wage, both the employer and the employee are guilty of an offence.

Travail contre une rémunération inférieure au salaire minimum
139(2) Commet une infraction, tout comme l'employeur, l'employé qui, de collusion avec l'employeur, travaille pour un salaire inférieur au salaire minimum.

Offence of paying less than minimum wage
139(3) If an employee, in collusion with an employer, directly or indirectly returns to the employer all or part of the employee's wages with the result that the wages received and retained by the employee are reduced to an amount that is less than the minimum wage, both the employee and the employer are guilty of an offence.

Paiement d'une rémunération inférieure au salaire minimum
139(3) Commet une infraction, tout comme l'employeur, l'employé qui, de collusion avec l'employeur, retourne directement ou indirectement à ce dernier tout ou partie de son salaire de sorte que le montant qu'il reçoit et retient est inférieur au salaire minimum.

Continuing offence
139(4) Where a contravention or failure to comply continues for more than one day, the person is guilty of a separate offence for each day that the offence continues.

S.M. 2006, c. 26, s. 58; S.M. 2008, c. 42, s. 32; S.M. 2013, c. 32, s. 3; S.M. 2016, c. 2, s. 11; S.M. 2017, c. 27, s. 4; S.M. 2018, c. 15, s. 12.

Infraction continue
139(4) Il est compté une infraction distincte pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction.

L.M. 2006, c. 26, art. 58; L.M. 2008, c. 42, art. 32; L.M. 2013, c. 32, art. 3; L.M. 2016, c. 2, art. 11; L.M. 2017, c. 27, art. 4; L.M. 2018, c. 15, art. 12.

Penalties
140(1) A person that is guilty of an offence under this Code is liable on summary conviction to a fine

(a) in the case of an employer that is a corporation, of not more than $25,000.;

(b) in the case of a director of a corporation or an employer that is an individual, of not more than $5,000.; and

(c) in the case of an employee, of not more than $2,500.

Peines
140(1) La personne qui commet une infraction au présent code encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende :

a) maximale de 25 000 $, dans le cas d'un employeur qui est une corporation;

b) maximale de 5 000 $, dans le cas de l'administrateur d'une corporation ou d'un employeur qui est un particulier;

c) maximale de 2 500 $, dans le cas d'un employé.

Penalties for subsequent offences
140(2) A person guilty of an offence under this Code for a second or subsequent time is liable, in addition to the penalty under subsection (1), to

(a) a fine of not more than the maximum fine that applies under subsection (1); or

(b) imprisonment for a term of not more than three months;

or both.

Récidive
140(2) En cas de récidive, le coupable encourt, en plus de la peine prévue au paragraphe (1), les peines suivantes ou l'une d'elles :

a) une amende qui n'est pas supérieure à l'amende maximale qui s'applique sous le régime de ce paragraphe;

b) un emprisonnement maximal de trois mois.

Offences by directors of corporations
141 When a corporation commits an offence under this Code, every director of the corporation who directed, authorized, assented to, permitted, or participated or acquiesced in the offence is also guilty of the offence, whether or not the corporation has been prosecuted or convicted.

Administrateurs de corporations
141 En cas de perpétration par une corporation d'une infraction au présent code, ceux de ses administrateurs qui l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, commettent l'infraction, que la corporation ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable.

Time limit for prosecution
142 A prosecution for an offence under this Code may be commenced within one year after the date the alleged offence occurs.

Prescription
142 Les poursuites pour infraction au présent code se prescrivent par un an suivant la date à laquelle l'infraction aurait été commise.

Director and board to be served notice of appeal
143 A person who appeals a conviction under this Part shall serve the director and the board with a copy of the notice of appeal within the time that the court requires the notice to be served on parties to the appeal.

Signification de l'avis d'appel au directeur et à la Commission
143 La personne qui interjette appel d'une déclaration de culpabilité prononcée sous le régime de la présente partie signifie au directeur et à la Commission une copie de l'avis d'appel dans le délai que le tribunal fixe pour la signification de l'avis aux parties à l'appel.

PART 7

REGULATIONS

Regulations

144(1) The Lieutenant Governor in Council may make regulations

(a) exempting an employer, employee, employment or business, or a group or class of employers, employees, employments or businesses from the application of this Code or a provision of this Code;

(b) respecting terms and conditions of employment for an employer, employee, employment or business or a group or class of employers, employees, employments or businesses that are exempted from the application of this Code or a provision of this Code;

(c) respecting terms and conditions of employment for employees in a class of business or employment;

(c.1) respecting the manner of calculating an employee's regular wage rate;

(d) for the purpose of Division 1 (minimum wage) of Part 2,

(i) establishing rules respecting the application of the minimum wage provisions,

(ii) prescribing a class of employees for the purpose of subsection 7(5) and prescribing a minimum wage for that class;

(e) respecting the maximum amount employers may charge or may deduct from a minimum wage for providing board, lodging, uniforms or laundry services or other services to employees;

(f) respecting the conditions of employment for employees earning the minimum wage;

(g) respecting the conduct of inquiries by the Manitoba Labour Board under section 129;

PARTIE 7

RÈGLEMENTS

Règlements

144(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) exempter un employeur, un employé, un emploi ou une entreprise ou un groupe ou une catégorie d'employeurs, d'employés, d'emplois ou d'entreprises de l'application de la totalité ou d'une partie du présent code;

b) régir les conditions d'emploi applicables aux employeurs, aux employés, aux emplois ou aux entreprises ou aux groupes ou catégories d'employeurs, d'employés, d'emplois ou d'entreprises qui sont exemptés de l'application de la totalité ou d'une partie du présent code;

c) régir les conditions d'emploi des employés faisant partie d'une catégorie d'entreprises ou d'emplois;

c.1) régir le mode de calcul du taux normal payable à un employé;

d) pour l'application de la section 1 de la partie 2 :

(i) établir des règles à l'égard de l'application des dispositions en matière de salaire minimum,

(ii) préciser une catégorie d'employés pour l'application du paragraphe 7(5) et fixer le salaire minimum pour cette catégorie;

e) régir le montant maximum que les employeurs peuvent exiger ou retenir sur le salaire minimum pour le gîte, la pension, les uniformes, le blanchissage ou les autres services fournis aux employés;

f) régir les conditions d'emploi des employés qui gagnent le salaire minimum;

g) régir le déroulement des enquêtes tenues par la Commission du travail du Manitoba et visées à l'article 129;

(h) respecting circumstances that constitute or do not constitute the performance of work by employees for which wages are required to be paid;

(i) respecting standard hours of work, including

(i) prescribing standard hours of work for any type of employment, industry or workplace,

(ii) respecting the director's powers under section 12 (averaging) and 13 (increased standard hours), and the factors to be considered by the director before exercising those powers, and

(iii) defining "regularly" for the purpose of subsection 14.1(1);

(i.1) for the purpose of subsection 17(1), respecting the wage rate for overtime worked by an employee whose wage is based, in whole or in part, on incentives for production or performance;

(j) respecting the manner in which the hours worked by employees are recorded, including the use of mechanical and electronic devices;

(k) for the purpose of clause 18(4)(b), respecting the period of time within which an employee in a business or a class of businesses must take time off instead of overtime wages;

(l) respecting general holidays, including designating a day as a general holiday;

(l.1) defining "climate-controlled agricultural business" for the purpose of subsection 25(2);

(m) [repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 59;

(n) for the purpose of subsection 39(4), respecting the calculation of the cash value of board and lodging;

(o) for the purpose of subsection 50(2), respecting the length of breaks to be provided to employees by employers;

h) régir les circonstances qui constituent ou non l'exécution par les employés d'un travail pour lequel doit être versé un salaire;

i) régir la durée normale du travail et, notamment :

(i) la fixer pour tout type d'emploi, d'industrie ou de lieu de travail,

(ii) prendre des mesures concernant les pouvoirs conférés au directeur en vertu des articles 12 et 13 et les facteurs qu'il doit prendre en considération avant de les exercer,

(iii) pour l'application du paragraphe 14.1(1), définir « régulièrement »;

i.1) pour l'application du paragraphe 17(1), régir le taux de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées par un employé dont le salaire est fondé, en tout ou en partie, sur des primes de productivité ou de rendement;

j) régir le mode de consignation des heures travaillées par les employés, y compris l'utilisation de dispositifs mécaniques et électroniques;

k) pour l'application de l'alinéa 18(4)b), régir la période au cours de laquelle un employé œuvrant dans une entreprise ou dans une catégorie d'entreprises doit prendre un congé compensatoire à titre de rémunération des heures supplémentaires;

l) régir les jours fériés et, notamment, en désigner;

l.1) pour l'application du paragraphe 25(2), définir « entreprise agricole dont l'ambiance est contrôlée »;

m) [abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 59;

n) pour l'application du paragraphe 39(4), régir le calcul de la valeur en argent du gîte et de la pension;

o) pour l'application du paragraphe 50(2), régir la durée des pauses que les employeurs doivent accorder à leurs employés;

(o.1) prescribing classes of persons for the purpose of clause (d) of the definition "family member" in subsection 59.2(1);

(o.2) respecting family leave under section 59.3;

(o.2.1) respecting unpaid leave for reservists, including

(i) prescribing conditions or limits for leaves under section 59.5,

(ii) defining "active duty" for the purpose of clause (a) of the definition "service" in subsection 59.5(1), and

(iii) defining "military skills training" for the purpose of clause (b) of the definition "service" in subsection 59.5(1);

(o.2.1.1) by prescribing persons for the purpose of clause (e) of the definition "dependant" in subsection 59.11(1);

(o.2.2) prescribing other purposes under subsection 59.11(3) (interpersonal violence leave);

(o.2.3) governing the verification that an employee is required to provide to an employer under subsection 59.11(11) or (12), including the types of certificates or other documentation that are acceptable, what information they must contain and when they must be provided;

(o.2.4) respecting public health emergency leave, including

(i) prescribing other circumstances for the purpose of clause 59.12(2)(h), and

(ii) prescribing conditions for the purpose of subsection 59.12(2.1);

(o.2.5) respecting the circumstances in which an employer may require a physician's certificate or a medical certificate under subsection 60(3.1);

o.1) prescrire les catégories de personnes pour l'application de l'alinéa d) de la définition de « membre de la famille » au paragraphe 59.2(1);

o.2) régir le congé pour obligations familiales visé à l'article 59.3;

o.2.1) régir les congés non payés à l'intention des réservistes, notamment :

(i) fixer les conditions ou les limites applicables aux congés visés à l'article 59.5,

(ii) pour l'application de l'alinéa a) de la définition de « service » figurant au paragraphe 59.5(1), définir « service actif »,

(iii) pour l'application de l'alinéa b) de la définition de « service » figurant au paragraphe 59.5(1), définir « activité de développement des compétences militaires »;

o.2.1.1) désigner les personnes pour l'application de l'alinéa e) de la définition de « personne à charge » figurant au paragraphe 59.11(1);

o.2.2) prévoir d'autres motifs pour l'application du paragraphe 59.11(3);

o.2.3) régir la preuve que l'employé doit fournir à l'employeur en application des paragraphes 59.11(11) ou (12), y compris les types de certificats et d'autres documents jugés acceptables, les renseignements qu'ils doivent contenir et le moment où ils doivent être fournis;

o.2.4) prendre des mesures concernant les congés en cas d'urgence de santé publique, y compris prévoir :

(i) d'autres situations pour l'application de l'alinéa 59.12(2)h),

(ii) des conditions pour l'application du paragraphe 59.12(2.1);

(o.3) for the purpose of Division 10 (termination of employment) of Part 2,

(i) prescribing rules for determining a period of employment, including rules that provide for the period of a lay-off or leave or a period between successive periods of employment to be included in a period of employment,

(ii) prescribing circumstances in which an employer may terminate employment without notice or paying a wage in lieu of notice,

(iii) prescribing circumstances in which an employee may terminate his or her employment without notice,

(iv) respecting the rights or obligations of employers or employees in the circumstances of a lay-off, strike or lockout, and prescribing criteria for treating a lay-off as a termination of employment, and

(v) for the purpose of subsection 62(1.1), prescribing temporary employees who are subject to the exception described in clause 62(1)(e);

(p) respecting deductions that employers may make from wages payable to employees, including conditions under which deductions may be made;

(q) [repealed] S.M. 2006, c. 26, s. 59;

(r) for the purpose of Division 11 (home work) of Part 2, respecting home work, including the registration of employers of individuals who engage in home work, and employment records required to be kept for such individuals;

(s) respecting the employment of children and young persons, including prohibiting, restricting or allowing their employment by industry, occupation or type of work, and allowing the director to approve, with or without conditions, exceptions to those prohibitions or restrictions;

o.2.5) prendre des mesures concernant les situations où l'employeur peut exiger un certificat du médecin ou un certificat médical pour l'application du paragraphe 60(3.1);

o.3) pour l'application de la section 10 de la partie 2 :

(i) prévoir des règles permettant de déterminer une période d'emploi, y compris des règles prévoyant l'inclusion, dans une telle période, d'une période de mise à pied ou de congé ou d'une période comprise entre des périodes d'emploi successives,

(ii) prévoir les circonstances dans lesquelles l'employeur peut mettre fin à un emploi sans donner un préavis ni verser un salaire en tenant lieu,

(iii) prévoir les circonstances dans lesquelles l'employé peut mettre fin à son emploi sans préavis,

(iv) régir les droits ou les obligations des employeurs et des employés dans le cas d'une mise à pied, d'une grève ou d'un lock-out, et fixer les critères permettant d'assimiler une mise à pied à une cessation d'emploi,

(v) désigner, pour l'application du paragraphe 62(1.1), les employés temporaires qui font l'objet de l'exception prévue à l'alinéa 62(1)e);

p) régir les retenues que les employeurs sont autorisés à faire sur le salaire payable aux employés et les conditions dans lesquelles elles sont permises;

q) [abrogé] L.M. 2006, c. 26, art. 59;

r) pour l'application de la section 11 de la partie 2, régir le télétravail, y compris l'inscription des employeurs de particuliers qui effectuent un tel genre de travail, et les relevés d'emploi qui doivent être tenus pour ces particuliers;

(s.1) for the purpose of section 84.1, respecting work readiness courses and work readiness certificates for young persons under the age of 16 years;

(t) [repealed] S.M. 2013, c. 32, s. 4;

(u) respecting the application of section 90 to directors of corporations;

(v) for the purpose of section 97 (interest), respecting the payment of interest, including rates of interest and periods of time and circumstances in which interest is or is not payable;

(w) respecting the maximum amount of wages having a priority under section 101 (lien and charge for wages);

(x) respecting deposits payable under section 111 or 138.2;

(y) for the purpose of section 113, respecting security bonds, including the amounts required and terms and conditions to be contained in them;

(z) for the purpose of section 114, respecting applications for the reciprocal enforcement of orders, certificates or judgments;

(aa) for the purpose of subsection 114(1), respecting the designation of reciprocating jurisdictions;

(bb) for the purpose of section 135, respecting employment records to be kept and maintained by employers and the minimum periods of time for which records must be kept;

(cc) respecting the production of employment records by an employer or employee;

(dd) respecting information to be made available by an employer on the request of an officer or the board;

(ee) for the purpose of section 136, respecting the service of documents;

s) prendre des mesures concernant l'emploi d'enfants et de jeunes, notamment interdire ou permettre qu'ils soient employés selon l'industrie, l'occupation ou le type de travail, ou imposer des restrictions à cet égard, et permettre au directeur d'approuver avec ou sans conditions des exceptions s'applicant à de telles interdictions ou restrictions;

s.1) pour l'application de l'article 84.1, prendre des mesures concernant les cours et les certificats en matière d'employabilité pour les jeunes âgés de moins de 16 ans;

t) [abrogé] L.M. 2013, c. 32, art. 4;

u) régir l'application de l'article 90 aux administrateurs de corporations;

v) pour l'application de l'article 97, régir le paiement d'intérêts, y compris les taux d'intérêt ainsi que les périodes et les circonstances dans lesquelles des intérêts sont ou ne sont pas payables;

w) régir le montant maximal de salaire qui a priorité en vertu de l'article 101;

x) régir les dépôts à verser en vertu de l'article 111 ou 138.2;

y) pour l'application de l'article 113, régir les cautionnements, y compris leur montant et les conditions qu'ils doivent comporter;

z) pour l'application de l'article 114, régir les demandes d'exécution réciproques d'ordres, d'ordonnances, de certificats ou de jugements;

aa) pour l'application du paragraphe 114(1), régir la désignation de ressorts d'exécution réciproque;

bb) pour l'application de l'article 135, régir les relevés d'emploi que les employeurs doivent tenir et les périodes minimales pendant lesquelles ils doivent les conserver;

cc) régir la production de relevés d'emploi par l'employeur ou l'employé;

(ee.1) respecting administrative penalties under section 138.1;

(ff) respecting the filing of complaints;

(gg) respecting applications to the director or the board;

(hh) respecting the powers and duties of the board, director and officers;

(ii) respecting the inspection of businesses;

(jj) respecting fees and charges for any matter or thing done by the director, an officer or the board, including who may establish the fees and charges, who is liable to pay the fees and charges, and the manner in which the payment of fees and charges may be enforced;

(kk) respecting the content of notices required under this Code;

(ll) respecting any matter required or authorized by this Code to be prescribed;

(mm) respecting any matter the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable to carry out the intent and purpose of this Code.

dd) régir les renseignements que l'employeur doit mettre à la disposition d'un agent ou de la Commission, sur demande;

ee) pour l'application de l'article 136, régir la signification de documents;

ee.1) régir les sanctions administratives visées à l'article 138.1;

ff) régir le dépôt de plaintes;

gg) régir les demandes adressées au directeur ou à la Commission;

hh) régir les attributions de la Commission, du directeur et des agents;

ii) régir l'inspection des entreprises;

jj) régir les droits et les frais à exiger pour les actes qu'accomplissent le directeur, les agents ou la Commission et, notamment, désigner la personne qui peut les fixer, la personne qui est tenue de les payer et le mode d'exécution de leur paiement;

kk) régir le contenu des avis qu'exige le présent code;

ll) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par le présent code;

mm) prendre toute autre mesure nécessaire ou utile à l'application du présent code.

Regulations re standard hours of work
144(2) A regulation under clause (1)(i) may set standard hours of work that apply for all or part of a year.

Règlements concernant la durée normale du travail
144(2) La durée normale du travail établie par règlement pris en application de l'alinéa (1)i) peut s'appliquer à l'ensemble ou à une partie de l'année.

Application
144(3) A regulation may be of particular or general application, may be applicable at particular times or in particular circumstances, may be subject to conditions, and may delegate to or impose on the board or director functions, powers or duties.

Application
144(3) Les règlements peuvent être d'application générale ou particulière et s'appliquer dans des circonstances et à des moments particuliers. De plus, ils peuvent être assortis de conditions et déléguer ou imposer des attributions à la Commission ou au directeur.

Consultations re proposed regulations

144(4) Except in circumstances considered by the minister to be of an emergency nature, the minister shall provide opportunity for consultation with, and seek advice and recommendations from, representatives of employers and employees and any other persons the minister considers appropriate in respect of each proposed regulation.

S.M. 2003, c. 7, s. 9; S.M. 2006, c. 26, s. 59; S.M. 2007, c. 2, s. 3; S.M. 2011, c. 13, s. 8; S.M. 2013, c. 32, s. 4; S.M. 2014, c. 16, s. 15; S.M. 2016, c. 2, s. 12; S.M. 2017, c. 27, s. 5; S.M. 2018, c. 15, s. 13; S.M. 2019, c. 26, s. 4; S.M. 2020, c. 18, s. 5; S.M. 2020, c. 27, s. 3.

Consultations au sujet des projets de règlement

144(4) Sauf dans les circonstances qu'il juge urgentes, le ministre donne l'occasion de consulter les personnes qu'il estime indiquées, notamment les représentants des employeurs et des employés, à l'égard de chaque projet de règlement, et recueille les conseils et les recommandations de ces personnes.

L.M. 2003, c. 7, art. 9; L.M. 2006, c. 26, art. 59; L.M. 2007, c. 2, art. 3; L.M. 2011, c. 13, art. 8; L.M. 2013, c. 32, art. 4; L.M. 2014, c. 16, art. 15; L.M. 2016, c. 2, art. 12; L.M. 2017, c. 27, art. 5; L.M. 2018, c. 15, art. 13; L.M. 2019, c. 26, art. 4; L.M. 2020, c. 18, art. 5; L.M. 2020, c. 27, art. 3.

PART 8

TRANSITIONAL, CONSEQUENTIAL, REPEAL, C.C.S.M. REFERENCE, AND COMING INTO FORCE

TRANSITIONAL PROVISIONS

Meaning of ***"former Acts"***
145 *In this section and sections 146 to 153,* ***"former Acts"*** *means*

(a) ***The Employment Standards Act****, R.S.M. 1987, c. E110;*

(b) ***The Payment of Wages Act****, R.S.M. 1987, c. P31; and*

(c) ***The Vacations with Pay Act****, R.S.M. 1987, c. V20.*

Transitional regulations
146 *The Lieutenant Governor in Council may make regulations*

(a) respecting the transition or conversion to this Code of anything from the former Acts or an Act amended by this Code;

(b) to deal with any difficulty or impossibility resulting from this Code or the transition to this Code from the former Acts or any Act amended by this Code.

PARTIE 8

DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIONS CORRÉLATIVES, ABROGATION, *CODIFICATION PERMANENTE* ET ENTRÉE EN VIGUEUR

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Anciennes lois
145 *Pour l'application du présent article et des articles 146 à 153,* ***« anciennes lois*** *» s'entend de la :*

a) ***Loi sur les normes d'emploi****, c. E110 des* ***L.R.M. 1987****;*

b) ***Loi sur le paiement des salaires****, c. P31 des* ***L.R.M. 1987****;*

c) ***Loi sur le congé payé****, c. V20 des* ***L.R.M. 1987****.*

Règlements transitoires
146 *Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :*

a) prendre des mesures concernant l'application transitoire ou l'incorporation dans le présent code des dispositions des anciennes lois ou des lois que modifie le Code;

b) régler les difficultés découlant du présent code ou de l'application transitoire des dispositions des anciennes lois ou des lois que modifie le Code.

Continuation of documents under former Acts
147(1) *An order, demand, approval, permit, caveat, lien, judgment, certificate or other document issued, filed, registered or made under the former Acts or under an Act that is amended by this Code continues as if it had been issued, filed, registered or made under this Code.*

Maintien des documents
147(1) *Les documents, y compris les décrets, les arrêtés, les ordonnances, les ordres, les demandes formelles, les permis, les oppositions, les privilèges, les jugements et les certificats, délivrés, déposés, enregistrés, rendus, faits, donnés ou pris sous le régime des anciennes lois ou des lois que le présent code modifie sont maintenus comme s'ils avaient été délivrés, déposés, enregistrés, rendus, faits, donnés ou pris sous le régime de celui-ci.*

Caveat filed in L.T.O. under Payment of Wages Act
147(2) *A caveat filed in a land titles office by the director on behalf of an employee under* ***The Payment of Wages Act*** *is deemed for all purposes to have been filed by the director under this Code.*

Oppositions déposées au b. t. f. en vertu de la ***Loi sur le paiement des salaires***
147(2) *Les oppositions que le directeur dépose dans un bureau des titres fonciers au nom d'un employé en vertu de la* ***Loi sur le paiement des salaires*** *sont réputées avoir été déposées sous le régime du présent code.*

148 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 60.

148 [Abrogé]

L.M. 2006, c. 26, art. 60.

Appointments continued
149 *An appointment made under any of the former Acts is continued as an appointment under this Code.*

Maintien des nominations
149 *Les nominations faites en vertu des anciennes lois sont maintenues comme si elles avaient été faites sous le régime du présent code.*

Matters under former Acts continued
150 *A claim, proceeding, prosecution or other matter under a former Act is to be continued to its conclusion under the former Act as if this Code had not come into force and the former Act and regulations under it had remained in force.*

Affaires relevant des anciennes lois
150 *Les affaires relevant des anciennes lois, notamment les demandes, les instances et les poursuites, se poursuivent jusqu'à leur conclusion sous le régime des anciennes lois comme si le présent code n'était pas entré en vigueur et que les anciennes lois et leurs règlements d'application étaient demeurés en vigueur.*

Application to benefit earned after Code in force
151(1) *Subject to subsection (2), this Code applies only to wages and other benefits earned or to which an employee is entitled after this Code comes into force.*

Application du Code aux avantages acquis après son entrée en vigueur
151(1) *Sous réserve du paragraphe (2), le présent code ne s'applique qu'aux salaires et qu'aux avantages que l'employé gagne ou acquiert ou auxquels il a droit après son entrée en vigueur.*

Application to benefit earned in period occurring before and after Code in force

151(2) *This Code applies to wages and other benefits that are earned or claimed to be earned with respect to a continuous period of time that starts before and ends after this Code comes into force.*

152 and 153 [Repealed]

S.M. 2006, c. 26, s. 60.

Reference in legislation or document to former Act

154 *A reference in an Act, regulation, by-law, agreement or other document to a former Act is deemed to be a reference to this Code.*

155 to 162 NOTE: These sections contained consequential amendments to other Acts that are now included in those Acts.

Période commençant avant et se terminant après l'entrée en vigueur du présent code

151(2) *Le présent code s'applique aux salaires gagnés ou censés être gagnés et aux avantages acquis ou censés être acquis au cours d'une période continue commençant avant et se terminant après son entrée en vigueur.*

152 et 153 [Abrogés]

L.M. 2006, c. 26, art. 60.

Mentions

154 *Toute mention des anciennes lois dans un document, notamment une loi, un règlement, un arrêté ou une convention, vaut mention du présent code.*

155 à 162 NOTE : Les modifications corrélatives que contenaient les articles 155 à 162 ont été intégrées aux lois auxquelles elles s'appliquaient.

MISCELLANEOUS PROVISIONS

Repeal

163 The following Acts are repealed:

(a) *The Employment Standards Act*, R.S.M. 1987, c. E110;

(b) *The Payment of Wages Act*, R.S.M. 1987, c. P31;

(c) *The Vacations with Pay Act*, R.S.M. 1987, c. V20.

C.C.S.M. reference

164 This Code may be cited as *The Employment Standards Code* and referred to as chapter E110 of the *Continuing Consolidation of the Statutes of Manitoba*.

DISPOSITIONS DIVERSES

Abrogation

163 Les lois qui suivent sont abrogées :

a) la *Loi sur les normes d'emploi*, c. E110 des *L.R.M. 1987*;

b) la *Loi sur le paiement des salaires*, c. P31 des *L.R.M. 1987*;

c) la *Loi sur le congé payé*, c. V20 des *L.R.M. 1987*.

Codification permanente

164 Le présent code peut être cité sous le titre : *Code des normes d'emploi*. Il constitue le chapitre E110 de la *Codification permanente des lois du Manitoba*.

Coming into force

165 This Code comes into force on a day fixed by proclamation.

NOTE: S.M. 1998, c. 29 came into force by proclamation on May 1, 1999.

NOTE: Section 59.9, which was added by S.M. 2012, c. 45, s. 3, came into force on January 1, 2013.

NOTE: Section 59.8, which was added by S.M. 2012, c. 45, s. 2, came into force on June 9, 2013.

Entrée en vigueur

165 Le présent code entre en vigueur à la date fixée par proclamation.

NOTE : Le chapitre 29 des *L.M. 1998* est entré en vigueur par proclamation le 1er mai 1999.

NOTE : L'article 59.9, ajouté par l'article 3, du chapitre 45, des *L.M. 2012*, est entré en vigueur le 1er janvier 2013.

NOTE : L'article 59.8, ajouté par l'article 2, du chapitre 45, des *L.M. 2012*, est entré en vigueur le 9 juin 2013.