

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,

"**agreement**" includes an oral agreement and a collective agreement; (« accord »)

"**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 »)

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.

« **accord** » Sont comprises parmi les accords les ententes verbales et les conventions collectives. ("agreement")

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

"board" means

(a) in Division 1 (minimum wage) of Part 2, a minimum wage board established under section 7, and

(b) in all other provisions of this Code, The Manitoba Labour Board continued under *The Labour Relations Act*; (« Commission »)

"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 »)

"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 Queen's Bench; (« tribunal »)

"department" means The Department of Labour established under *The Department of Labour Act*; (« 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 »)

« 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 le ministère du Travail*. ("employment standards officer")

« 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")

« Commission »

a) Dans la section 1 de la partie 2, commission du salaire minimum constituée en vertu de l'article 7;

b) dans les autres dispositions du présent code, 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")

"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,
- (c) a receiver of the business of an employer, and
- (d) two or more employers declared to be a single employer under section 134; (« employer »)

"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 Department of Labour Act*; (« agent des normes d'emploi »)

"general holiday" means a day referred to in section 21; (« 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 »)

« **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")

« **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")

« **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")

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

"overtime" means hours of work that are in excess of standard hours of work; (« heures supplémentaires »)

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

"overtime wage rate" means the overtime wage rate established under subsection 17(1); (« taux de rémunération des heures supplémentaires »)

"pay period" means a period of employment of not more than 16 consecutive days; (« 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 »)

« **heures supplémentaires** » Les heures de travail qui s'ajoutent à la durée normale du 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 mentionné à l'article 21. ("general holiday")

« **ministère** » Le ministère du Travail constitué en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*. ("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 d'emploi maximale de 16 jours consécutifs. ("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 versé au titre des heures supplémentaires. ("overtime wage")

"**regular wage**" means the wage paid or payable to an employee for regular hours of work, and includes

- (a) an hourly wage,
- (b) where paid or payable on a weekly basis, the weekly wage divided by the number of standard hours of work or regular hours of work of the employee in each week, whichever is less,
- (c) where paid or payable on a monthly basis, the monthly wage multiplied by 12 and divided by the product of 52 times the standard hours of work or regular hours of work of the employee, whichever is less, or
- (d) where none of clauses (a) to (c) applies, the hourly wage determined by an employment standards officer; (« salaire normal »)

"**regular wage rate**" means the wage rate that is ordinarily paid or payable to an employee; (« taux normal »)

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

"**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 due and payable to an employee by his or her employer, and includes

- (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 »)

« **salaire** » Sous réserve des autres dispositions du présent code ou des règlements, toute rémunération 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")

« **salaire normal** » Le salaire payé ou payable à un employé pour les heures normales de travail. La présente définition vise notamment :

- a) le salaire horaire;
- b) dans le cas du salaire payé ou payable à la semaine, le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures comprises dans la durée normale du travail ou, s'il est inférieur, le nombre d'heures normales de travail de l'employé dans chaque semaine;
- c) dans le cas du salaire payé ou payable au mois, le salaire mensuel multiplié par 12 puis divisé par 52 fois le nombre d'heures comprises dans la durée normale du travail ou, s'il est inférieur, le nombre d'heures normales de travail de l'employé;
- d) si aucun des alinéas a) à c) ne s'applique, le salaire horaire déterminé par un agent des normes d'emploi. ("regular 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")

"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 »)

« taux de rémunération des heures supplémentaires » Le taux fixé en vertu du paragraphe 17(1). ("overtime wage rate")

« taux normal » Le taux de rémunération qui est normalement payé ou payable à un employé. ("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 de la Reine. ("court")

Meaning of "this Code"

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

"Wage" includes money payable by employee

1(3) In this Code, **"wage"** includes money payable to an employer by an employee in lieu of the employee's giving the notice of termination of employment required under Division 10 (termination of employment) of Part 2.

Application of this Code

2(1) Subject to subsection (3), this Code applies to all employers and employees, including the Crown, and an agency of the Crown, and its employees.

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

(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.

Sens du terme « présent code »

1(2) Sont assimilés au présent code ses règlements d'application.

Définition de « salaire »

1(3) Dans le présent code, **« salaire »** s'entend notamment de la somme que l'employé verse à l'employeur au lieu de lui donner le préavis de cessation d'emploi visé par la section 10 de la partie 2.

Application du présent code

2(1) Sous réserve du paragraphe (3), le présent code s'applique à tous les employeurs et à tous les employés, notamment à la Couronne, aux organismes gouvernementaux et à leurs employés.

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) 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 or others exempted by regulation

2(3) This Code does not apply to

- (a) an independent contractor; or
- (b) an employer, employee, employment or business, or a group or class of employers, employees, employments or businesses, that is exempted by regulation.

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.

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.

Exemptions

2(3) Le présent code ne s'applique pas :

- a) aux entrepreneurs indépendants;
- b) aux employeurs, employés, emplois, entreprises ni aux groupes ou catégories d'employeurs, d'employés, d'emplois ou d'entreprises qui sont exemptés par règlement.

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.

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.

Agreement to work for lower standard is no defence

4 An employee's agreement to work for less than the prescribed minimum wage or under standards that are contrary to or less than provided for in this Code is not a defence in a proceeding or prosecution under this Code.

Continuity of employment

5 For the purpose of Divisions 4, 5 and 9 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.

Normes inférieures

4 Le fait que l'employé consente à travailler pour un salaire inférieur au salaire minimum fixé par règlement ou en vertu de normes contraires ou inférieures à celles prévues dans le présent code ne constitue pas une défense à une instance ou à une poursuite engagée sous le régime de celui-ci.

Entreprises remplaçantes

5 Pour l'application des sections 4, 5 et 9 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.

PART 2

PARTIE 2

MINIMUM STANDARDS

NORMES MINIMALES

DIVISION 1

SECTION 1

MINIMUM WAGE
AND MINIMUM WAGE BOARDSSALAIRE MINIMUM ET COMMISSIONS
DU SALAIRE MINIMUM**Payment of minimum wage**

6 Except as otherwise authorized under this Code, an employer shall not pay an employee less than the prescribed minimum wage.

Paiement du salaire minimum

6 Sauf disposition contraire du présent code, il est interdit à l'employeur de verser à un employé un salaire inférieur au salaire minimum fixé par règlement.

Minister may establish minimum wage boards

7(1) The minister may establish one or more boards, each to be known as a "minimum wage board", and shall appoint each member of a board for any term that the minister may determine and thereafter until a successor is appointed or the member is reappointed.

Constitution de commissions du salaire minimum par le ministre

7(1) Le ministre peut constituer une ou plusieurs commissions, chacune étant appelée « commission du salaire minimum ». Il en nomme les membres pour le mandat qu'il fixe, le mandat se terminant à la nomination du successeur ou au moment de son renouvellement.

Composition of each minimum wage board

7(2) A minimum wage board shall consist of not less than five members, of whom

- (a) one is appointed by the minister as chairperson, and is not representative of either employers or employees;
- (b) two or more are representative of employers; and
- (c) a number equal to the number appointed under clause (b) is representative of employees.

Vacancy

7(3) The minister may appoint an individual to fill a vacancy on a minimum wage board for the remainder of the term of the member being replaced, and the individual may serve thereafter until a successor is appointed or the individual is reappointed.

Remuneration

7(4) A member of a board shall be paid such remuneration and reasonable expenses as may be fixed by the minister.

Minister may refer matter to minimum wage board

8(1) The minister may refer to a minimum wage board any matter relating to minimum wages, including deductions from the wages and the conditions of employment of individuals earning the minimum wage, and the reference may include a direction that the board conduct a hearing and receive representations about the matter.

Board to report on referred matter

8(2) A minimum wage board to which a matter is referred shall consider the matter in accordance with this section and the directions of the minister, and shall submit to the minister, within such period of time as the minister may specify, a written report of its findings and recommendations.

Board may conduct hearing, receive representations

8(3) When a matter is referred to a board under subsection (1), the board may receive representations from interested persons and, with the approval of the minister, conduct a hearing.

Composition

7(2) Les commissions du salaire minimum sont composées d'au moins cinq membres dont :

- a) le président nommé par le ministre, lequel président ne représente ni les employeurs, ni les employés;
- b) au moins deux membres qui représentent les employeurs;
- c) un nombre de membres égal au nombre que vise l'alinéa b) qui représentent les employés.

Vacance

7(3) Le ministre peut nommer un particulier pour pourvoir un poste vacant au sein d'une commission du salaire minimum; ce particulier est nommé pour la partie du mandat qui reste à courir du membre qu'il remplace et continue d'exercer ses fonctions jusqu'à la nomination de son successeur ou jusqu'au renouvellement de son mandat.

Rémunération

7(4) Les membres des commissions reçoivent la rémunération et ont droit au remboursement des dépenses raisonnables que fixe le ministre.

Renvois ministériels

8(1) Le ministre peut renvoyer à une commission du salaire minimum toute question qui porte sur le salaire minimum, notamment les retenues salariales et les conditions d'emploi des particuliers qui sont payés au salaire minimum, et, dans le cadre du renvoi, ordonner à la Commission de tenir une audience et de recevoir des observations sur la question faisant l'objet du renvoi.

Rapport de la Commission

8(2) Saisie d'une question, la Commission l'étudie en conformité avec le présent article et les directives ministérielles; elle remet au ministre, avant l'expiration du délai que celui-ci précise, un rapport écrit faisant état de ses conclusions et de ses recommandations.

Audience et observations

8(3) Si une question lui est renvoyée en vertu du paragraphe (1), la Commission peut permettre aux intéressés de lui présenter des observations et peut, avec l'autorisation du ministre, tenir une audience.

DIVISION 2

SECTION 2

HOURS OF WORK

HEURES DE TRAVAIL

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*.

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*.

Standard hours of work

10 Except as otherwise provided in this Division or the regulations, the standard hours of work for an employee are 40 hours in a week and eight hours in a day.

Durée normale du travail

10 Sauf disposition contraire de la présente section ou des règlements, la durée normale du travail d'un employé est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour.

Increase in daily standard hours of work

11(1) An employer may increase the daily standard hours of work that apply to an employee under section 10 if the weekly standard hours do not exceed 40 hours and the increased daily hours are

Augmentation de la durée normale quotidienne du travail

11(1) L'employeur peut augmenter la durée normale quotidienne du travail qui s'applique à un employé en vertu de l'article 10 si la durée normale hebdomadaire du travail n'est pas supérieure à 40 heures et si le nombre d'heures additionnelles par jour est :

- (a) provided for under a collective agreement; or
- (b) approved by order of the board, on application by the employer.

- a) soit prévu par une convention collective;
- b) soit approuvé par une ordonnance de la Commission, rendue à la demande de l'employeur.

No overtime for increased daily hours

11(2) Overtime wage rates do not apply to daily standard hours of work established under subsection (1).

Aucune rémunération supplémentaire

11(2) La durée normale quotidienne du travail fixée sous le régime du paragraphe (1) ne donne pas droit à une rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires.

Shift work

12(1) Subject to subsection (2), an employer may require an employee who usually works in shifts to work for more hours than the daily or weekly standard hours of work that apply to the employee under section 10 without payment at the overtime wage rate if the requirement, including the period of time over which it is to apply, is

Travail posté

12(1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employeur peut exiger qu'un employé qui travaille habituellement par postes travaille pendant un nombre d'heures plus élevé que la durée normale quotidienne ou hebdomadaire du travail qui s'applique à cet employé en conformité avec l'article 10 sans avoir droit au taux de rémunération des heures supplémentaires si l'obligation et la période de temps pendant laquelle elle s'applique sont :

- (a) provided for under a collective agreement; or
- (b) approved by order of the board, on application by the employer.

- a) soit prévues sous le régime d'une convention collective;
- b) soit approuvées par ordonnance de la Commission, rendue à la demande de l'employeur.

Overtime wage rate applies to excess hours

12(2) If, over the period of time referred to in subsection (1), an employee's average hours of work exceed the daily or weekly standard hours of work that apply to the employee under section 10, the employer shall pay the employee for the excess hours at the overtime wage rate.

Board may authorize varied standard hours of work

13 If the board considers it unreasonable to apply the standard hours of work to an employer or business or a group or class of employers or businesses, the board may, on application by an employer or on application on behalf of a group or class of businesses, or on the board's initiative, by order

(a) authorize daily, weekly or monthly standard hours of work that the board considers fair and reasonable; and

(b) authorize the hours referred to in clause (a) to be applied for all or part of the year.

Board may set terms and conditions in order

14(1) In making an order under this Division, the board may include such terms and conditions as it considers necessary or advisable.

Board to consider certain factors

14(2) The board shall, before making an order under this Division, include the following in its considerations:

(a) any custom, practice or agreement that applies to the employment or business;

(b) any representation by a union that represents an employee who will be affected by the order or, if the employees are not represented by a bargaining agent, by a representative of the majority of the employees who will be affected by the order;

(c) any effect the order could have on the safety, health or welfare of members of the public and the employees who will be affected by the order.

Application du taux de rémunération des heures supplémentaires

12(2) Si, pendant la période visée par le paragraphe (1), la moyenne des heures de travail d'un employé est supérieure à la durée normale quotidienne ou hebdomadaire du travail qui s'applique à cet employé en conformité avec l'article 10, l'employeur est tenu de payer l'employé pour les heures excédentaires au taux de rémunération des heures supplémentaires.

Autorisation de la Commission

13 Si elle estime qu'il est déraisonnable d'appliquer la durée normale du travail à un employeur ou à une entreprise, ou à un groupe ou une catégorie d'employeurs ou d'entreprises, la Commission peut, par ordonnance, de sa propre initiative ou sur demande présentée par un employeur ou au nom d'un groupe ou d'une catégorie d'entreprises :

a) autoriser la durée normale du travail, quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, qu'elle estime juste et raisonnable;

b) permettre que la durée du travail autorisée en vertu de l'alinéa a) s'applique pendant la totalité ou une partie de l'année.

Conditions de l'ordonnance

14(1) La Commission peut assortir l'ordonnance qu'elle rend en vertu de la présente section des conditions qu'elle estime nécessaires ou indiquées.

Facteurs à prendre en considération

14(2) Avant de rendre une ordonnance en vertu de la présente section, la Commission prend en considération les éléments suivants :

a) les coutumes, pratiques et accords qui s'appliquent à l'emploi ou à l'entreprise en cause;

b) les observations présentées par le syndicat qui représente les employés qui seront visés par l'ordonnance ou, si les employés ne sont pas représentés par un agent négociateur, celles présentées par un représentant de la majorité des employés concernés;

c) les conséquences que l'ordonnance pourrait avoir sur la sécurité, la santé ou le bien-être du public et des employés concernés.

Board may review order

15(1) An order of the board made under this Division is valid for not more than two years, and the board may at any time, on application, review the order and vary, renew, revoke, or revoke and replace it.

Board may vary or revoke order

15(2) The board may, on its own initiative, at any time vary or revoke an order made under this Division.

DIVISION 3

OVERTIME

Employer rights re overtime

16 Subject to this Code, the management rights of an employer do not include an implied right to require an employee to work overtime.

Overtime to be paid at overtime wage rate

17(1) The overtime wage rate that an employer shall pay an employee who works overtime is 150% of the employee's regular wage rate for each hour or part of an hour of overtime.

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.

Révision de l'ordonnance

15(1) L'ordonnance rendue en vertu de la présente section est valable pour une période maximale de 2 ans; la Commission peut à tout moment, sur demande, la réviser et la modifier, la renouveler, l'annuler ou la remplacer.

Pouvoir de modification et d'annulation

15(2) La Commission peut, de sa propre initiative, modifier ou annuler à tout moment une ordonnance rendue en vertu de la présente section.

SECTION 3

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Droits de l'employeur

16 Sous réserve des autres dispositions du présent code, les droits de gestion d'un employeur ne comprennent pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires.

Paiement au taux de rémunération des heures supplémentaires

17(1) Le taux de rémunération des heures supplémentaires que l'employeur est tenu de payer à l'employé qui fait des heures supplémentaires correspond à 150 % du taux normal de salaire de l'employé pour chaque heure ou partie d'heure supplémentaire.

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.

Time off for overtime to be taken at certain times

18(1) Where a written agreement between an employer and an employee provides that the employer is to provide the employee with time off instead of overtime wages, the employer shall provide the time during the employee's regular hours and the employee shall take the time

(a) within three months after the end of the pay period in which the overtime occurs; or

(b) within such longer period as may be approved by the director in writing or prescribed by regulation.

Overtime wages to be paid within certain time

18(2) If the employee does not take time off within the time period that applies under subsection (1), the employer shall, not later than 10 days after the period expires, pay the employee overtime wages for any part of the overtime for which the employee has not taken time off, failing which the employee may, within six months after the expiration of the 10 days, file a complaint under section 92.

Amount of time off

18(3) Time off provided under subsection (1) must be not less than 150% of the number of hours or parts of hours of overtime.

Regular wage rate for time off

18(4) An employer shall pay an employee the regular wage rate for each hour or part of an hour of time off taken under this section.

Deeming of hours and payments during time off

18(5) For the purpose of this Code, where an employee takes time off in accordance with this section,

(a) the hours of time off are deemed to be hours of work; and

(b) the payment to the employee under subsection (4) is deemed to be a wage.

Congé compensatoire

18(1) L'employeur qui doit, en vertu d'un accord écrit intervenu entre l'employé et lui, accorder à l'employé un congé compensatoire à titre de rémunération des heures supplémentaires, fournit ce congé pendant les heures normales de travail de l'employé et l'employé est tenu de le prendre :

a) soit avant l'expiration d'une période de 3 mois suivant la fin de la période de paye pendant laquelle il a effectué des heures supplémentaires;

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

Délai de paiement des heures supplémentaires

18(2) Si l'employé ne prend pas un congé compensatoire avant l'expiration de la période visée par le paragraphe (1), l'employeur est tenu, au plus tard 10 jours après l'expiration de cette période, de verser à l'employé la rémunération des heures supplémentaires pour toute partie des heures supplémentaires pour laquelle l'employé n'a pas pris un congé compensatoire; à défaut, l'employé peut déposer une plainte en vertu de l'article 92 dans les six mois suivant l'expiration du délai de 10 jours.

Durée du congé compensatoire

18(3) Le congé compensatoire ne peut être inférieur à 150 % du nombre d'heures ou de parties d'heures supplémentaires travaillées.

Paiement du congé compensatoire au taux normal

18(4) L'employeur paie l'employé au taux normal pour chaque heure ou partie d'heure du congé compensatoire pris en conformité avec le présent article.

Présomption

18(5) Pour l'application du présent code, dans le cas où un employé prend un congé compensatoire en conformité avec le présent article :

a) les heures de congé compensatoire sont assimilées à des heures de travail;

b) les sommes qui lui sont payées en conformité avec le paragraphe (4) sont assimilées à un salaire.

Overtime wages to be paid on termination

18(6) If the employment of an employee terminates within a time period that applies under subsection (1), the employer shall pay the employee overtime wages for the overtime or any part of the overtime for which the employee has not taken time off.

Overtime in emergencies

19 An employer may require an employee to work overtime where an occurrence beyond human control

- (a) affects the life, health or safety of an individual; or
- (b) interrupts 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,
 - (ii) the provision of municipal services or health services by an employer, or
 - (iii) work urgently required to be done in respect of the business of the employer to the extent necessary to avoid serious interference with the ordinary operation of the business.

Overtime in declared state of emergency

20(1) Subject to subsection (2), where a state of emergency is declared under *The Emergency Measures Act*, an employer may require an employee in a part of the province to which the declaration applies to work overtime to meet or relieve a need relating to the emergency.

Duration of mandatory overtime

20(2) An employer may continue to require an employee to work overtime until the state of emergency is terminated under *The Emergency Measures Act*.

Paiement des heures supplémentaires en cas de cessation d'emploi

18(6) En cas de cessation d'emploi au cours de la période visée par le paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé la rémunération des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires — ou pour toute partie de celles-ci — à l'égard desquelles l'employé n'a pas pris un congé compensatoire.

Situation d'urgence

19 L'employeur peut exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires si un événement indépendant de la volonté humaine :

- a) compromet la vie, la santé ou la sécurité d'un particulier;
- b) 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 par un employeur,
 - (iii) des travaux qui doivent être accomplis de façon urgente à l'égard de l'entreprise de l'employeur afin que ne soit pas entravé de façon sérieuse le fonctionnement normal de son entreprise.

Heures supplémentaires lors d'un état d'urgence

20(1) Sous réserve du paragraphe (2), lorsqu'un état d'urgence est déclaré en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*, l'employeur peut exiger d'un employé qui se trouve dans une partie de la province visée par la déclaration d'état d'urgence qu'il effectue des heures supplémentaires pour faire face à l'état d'urgence.

Durée des heures supplémentaires

20(2) L'employeur peut continuer d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il soit mis fin à l'état d'urgence sous le régime de la *Loi sur les mesures d'urgence*.

DIVISION 4

SECTION 4

GENERAL HOLIDAYS

JOURS FÉRIÉS

General holidays

21 For the purpose of this Code, the following days are general holidays:

- (a) New Year's Day;
- (b) Good Friday;
- (c) Victoria Day;
- (d) Canada Day;
- (e) Labour Day;
- (f) Thanksgiving Day;
- (g) Christmas Day;
- (h) any other day designated by regulation as a general holiday.

Eligibility to be paid wages for general holiday

22 An employee is eligible to be paid wages by an employer for a general holiday if the employee earns wages in respect of employment with the employer for at least 15 of the 30 days before the holiday.

Entitlement of employee not working on work day

23(1) Except as otherwise provided in this Division, if a general holiday falls on a day that would normally be a work day for an employee and the employee does not work on the holiday, the employer shall pay the employee not less than the wage the employee would have earned if the day were not a holiday.

Entitlement of employee whose wages vary

23(2) Where the wages of an employee referred to in subsection (1) vary from day to day, the employer shall pay the employee an amount that is not less than the average daily wage of the employee, not including any overtime wages, in the 30 days before the general holiday.

Jours fériés

21 Pour l'application du présent code, les jours fériés sont les suivants :

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) la fête de Victoria;
- d) la fête du Canada;
- e) la fête du Travail;
- f) le jour de l'Action de grâces;
- g) le jour de Noël;
- h) tout autre jour désigné tel par règlement.

Droit au salaire pour un jour férié

22 L'employé a droit au versement de son salaire pour tout jour férié s'il gagne un salaire à l'égard de son emploi auprès de l'employeur pendant au moins 15 des 30 jours qui précèdent le jour férié.

Droits de l'employé qui ne travaille pas

23(1) Sauf disposition contraire de la présente section, si un jour férié tombe un jour qui normalement serait un jour de travail pour un employé et si l'employé ne travaille pas durant le jour férié, l'employeur est tenu de lui payer au moins le salaire qu'il aurait gagné si le jour en question n'avait pas été un jour férié.

Droits de l'employé dont le salaire est variable

23(2) Si le salaire de l'employé visé par le paragraphe (1) est variable d'un jour à l'autre, l'employeur est tenu de lui payer une somme au moins égale à la moyenne de son salaire quotidien, exclusion faite de la rémunération des heures supplémentaires, au cours des 30 jours qui précèdent le jour férié.

Employee entitled whether or not on payroll

23(3) An employee who is eligible under section 22 is entitled to wages under this section whether or not he or she is on the payroll of the employer on the day of the general holiday, unless the employee terminates the employment before the holiday.

Entitlement of employee working on normal day off

24 If a general holiday falls on a day that would normally be a work day for an employee and the employee does not work on the holiday but works on another day in the same week that would normally be the employee's day off, the employer shall pay the employee the overtime wage rate for the hours worked on that other day.

Entitlement to wage for general holiday not worked

25 An employee is not entitled to be paid wages for a general holiday on which the employee does not work if

(a) the holiday falls on a day that is normally a work day for the employee and the employee is required or scheduled to work, unless the employee does not work because he or she is ill or has been dismissed or laid off by the employer; or

(b) the employee is absent from work on the employee's last regular work day before or the employee's first regular work day after the holiday without the consent of the employer, unless the employee is absent due to illness.

Employee working on holiday entitled to wages

26 An employee who works on a general holiday and is eligible under section 22 to be paid wages for a general holiday shall be paid not less than his or her regular wages for the day and, in addition, the overtime wage rate for the hours worked on the holiday.

Droits de l'employé indépendants de son inscription sur la liste de paye

23(3) L'employé visé par l'article 22 a droit à son salaire au titre du présent article qu'il soit ou non inscrit sur la liste de paye de l'employeur le jour où tombe le jour férié, sauf si l'employé a mis fin à son emploi avant le jour férié.

Droits de l'employé qui travaille pendant un jour de congé

24 Si un jour férié tombe un jour qui normalement serait un jour de travail pour un employé et si l'employé ne travaille pas pendant le jour férié mais travaille pendant une autre journée de la même semaine qui, pour lui, serait un jour de congé, l'employeur est tenu de le payer au taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures travaillées pendant cette journée.

Droit au paiement du salaire pour un jour férié chômé

25 L'employé n'a pas droit au versement d'un salaire pour un jour férié durant lequel il ne travaille pas si :

a) soit le jour férié tombe un jour qui est normalement un jour de travail pour lui et s'il doit ou est censé travailler, sauf s'il ne travaille pas pour cause de maladie, de licenciement ou de mise à pied;

b) soit l'employé est absent de son travail sans le consentement de son employeur, sauf en cas d'absence attribuable à la maladie, lors du dernier jour normal de travail qui précède le jour férié ou du premier jour normal de travail qui le suit.

Droits de l'employé qui travaille pendant un jour férié

26 L'employé qui travaille pendant un jour férié et qui a droit, conformément à l'article 22, à son salaire pour un jour férié se fait verser un salaire au moins égal à son salaire normal pour la journée et le taux de rémunération des heures supplémentaires applicable aux heures de travail effectuées pendant le jour férié.

Employee working on holiday entitled to overtime 27

If an employee who has earned wages in respect of employment with an employer for less than 15 days of the 30 days before a general holiday works on the holiday, the employer shall pay the employee at the overtime wage rate for the hours worked.

Definitions

28(1) In clause (2)(a),

"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 not less than 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, but does not include the construction industry. (« entreprise saisonnière »)

Time off instead of overtime wage

28(2) Despite section 26, an employee who works on a general holiday is not entitled to the overtime wage rate if the employee

(a) is employed in a continuously operating business, seasonal business, place of amusement, gasoline service station, hospital, hotel or restaurant or in domestic service; and

(b) receives from the employer, in addition to any annual vacation to which the employee is entitled, time off equal to the number of hours worked on the holiday, with regular wages,

(i) subject to subsection (3), within 30 days after the general holiday, or

(ii) where the employee and the employer agree, more than 30 days after the general holiday but not later than the employee's next annual vacation.

Rémunération au taux des heures supplémentaires 27

L'employé qui a gagné un salaire à l'égard de son emploi auprès d'un employeur pendant moins de 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié et qui travaille pendant le jour férié a le droit d'être payé au taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées ce jour-là.

Définitions

28(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à l'alinéa (2)a).

« 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 complètement pour une ou plusieurs périodes d'au moins trois semaines chacune en raison des fluctuations du marché propres à cette entreprise ou comme conséquence du temps nécessaire à la maturation des récoltes. La présente définition ne vise toutefois pas l'industrie de la construction. ("seasonal business")

Congé compensatoire

28(2) Par dérogation à l'article 26, l'employé qui travaille un jour férié n'a pas le droit d'être payé au taux de rémunération des heures supplémentaires si, à la fois :

a) il travaille dans une entreprise à production ininterrompue, une entreprise saisonnière, un lieu de divertissement, une station-service, un hôpital, un hôtel ou un restaurant ou s'il effectue des travaux domestiques;

b) il reçoit en compensation, en plus des congés annuels payés auxquels il a droit, un congé payé au taux normal équivalent au nombre d'heures de travail effectuées, ce congé étant accordé :

(i) soit, sous réserve du paragraphe (3), dans les 30 jours suivant le jour férié,

(ii) soit si lui-même et l'employeur s'entendent, plus de 30 jours après le jour férié mais au plus tard au moment du congé annuel suivant de l'employé.

Employer to give notice of compensatory time off

28(3) For the purpose of subclause (2)(b)(i), the employer shall give the employee not less than two days' notice of the day on which the employee may take the time off.

Certain holidays falling on non-working day

29(1) If a general holiday other than a holiday referred to in subsection (2) falls on a day that is not an employee's normal working day, the employer shall provide the employee with a day off, with regular wages, not later than the next annual vacation of the employee or on a day or at a time agreed upon by the employer and the employee.

Certain holidays falling on Saturday or Sunday

29(2) If New Year's Day, Canada Day or Christmas Day falls on a Sunday or a Saturday that is not an employee's normal working day, the employer shall give the employee a day off on the first working day after that holiday and pay regular wages to the employee for the day off.

Substitution of other day for general holiday

30(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.

Substituted day is deemed general holiday

30(2) A day substituted for a general holiday under subsection (1) is deemed to be a general holiday for the purpose of this Code.

Onus

30(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).

Préavis de l'employeur

28(3) Pour l'application du sous-alinéa (2)b(i), l'employeur donne à l'employé un préavis d'au moins deux jours de la date à laquelle l'employé peut prendre son congé compensatoire.

Jour férié qui tombe un jour non ouvrable

29(1) Dans le cas d'un jour férié qui tombe un jour qui n'est pas un jour normal de travail pour un employé, exception faite des jours fériés mentionnés au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'accorder à l'employé un jour de congé payé au taux normal au plus tard au moment du congé annuel suivant de l'employé ou à la date ou au moment dont lui-même et l'employé conviennent.

Jour férié qui tombe un samedi ou un dimanche

29(2) L'employeur accorde à l'employé un congé payé au taux normal le premier jour ouvrable qui suit le jour de l'An, la fête du Canada ou le jour de Noël quand ces jours tombent un samedi ou un dimanche qui n'est pas pour l'employé un jour ouvrable normal.

Substitution

30(1) L'employeur peut remplacer un jour férié par un autre jour à la condition que la substitution soit faite :

- a) en conformité avec une convention collective;
- b) avec l'accord de l'agent négociateur qui représente les employés ou, si les employés ne sont pas représentés par un agent négociateur, avec le consentement écrit de la majorité d'entre eux.

Présomption

30(2) Pour l'application du présent code, le jour substitué en conformité avec le paragraphe (1) est réputé être un jour férié.

Charge de la preuve

30(3) L'employeur a la charge de démontrer que la substitution d'un jour à un jour férié est faite en conformité avec le paragraphe (1).

Wages on termination for holiday time not taken

31 Where an employee is given a day off under section 29 or subsection 28(2) or 30(1) and the employment is terminated before the day is taken, the employer shall pay the employee regular wages for the general holiday as if the day were a normal working day.

Construction employees

32 Despite the other provisions of this Division, the employer of an employee employed in construction shall, in respect of general holidays in a year, pay the employee

- (a) if the employee works on a holiday, the overtime wage rate for the hours worked; and
- (b) not later than December 31 of that year or on termination of the employment, whichever occurs first, an amount equal to 4% of the wages, other than overtime wages, of the employee in that year, whether or not the employee works on any of the holidays.

Application to minimum wage earners

33 If in respect of a general holiday an employee earning the prescribed minimum wage is entitled under a regulation made under this Code to wages that are greater than the entitlement under this Division, the regulation prevails.

Salaire à verser au titre des jours fériés lors de la cessation d'emploi

31 En cas de cessation d'emploi d'un employé auquel un congé compensatoire a été accordé en vertu de l'article 29 ou du paragraphe 28(2) ou 30(1) sans qu'il ait pu le prendre, l'employeur est tenu de verser à l'employé son salaire normal au titre du jour férié comme s'il s'agissait d'un jour ouvrable normal.

Employés de la construction

32 Par dérogation aux autres dispositions de la présente section, l'employeur d'un employé de la construction est tenu, à l'égard des jours fériés d'une année, de lui verser :

- a) un salaire au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chacune des heures travaillées un jour férié;
- b) une somme égale à 4 % du salaire de l'employé au cours de l'année, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, que l'employé ait ou non travaillé un jour férié, le versement de cette somme se faisant au plus tard le 31 décembre de l'année ou au moment de la cessation d'emploi, si elle est antérieure.

Employés payés au salaire minimum

33 Les employés payés au salaire minimum ont droit, au titre de la rémunération pour un jour férié, à la rémunération la plus élevée parmi les suivantes, à savoir celle que prévoient les règlements d'application du présent code et celle à laquelle leur donne droit la présente section.

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.

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.

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.

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.

Meaning of "wages"

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

- (a) overtime wages;
- (b) any wages paid to the employee under clause 77(a) (instead of notice of termination); and
- (c) any vacation allowance paid in the year of employment.

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.

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.

Sens de « salaire »

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

- a) la rémunération des heures supplémentaires;
- b) le salaire versé à l'employé sous le régime de l'alinéa 77a);
- c) l'indemnité de congé annuel versée au cours de l'année d'emploi.

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.

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.

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,

- (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.

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.

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

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.

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.

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) soit le montant dont conviennent l'employeur et l'employé;
- b) soit, à défaut, le montant calculé en conformité avec les règlements.

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.

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

allowance, or any part of a vacation or allowance, that an employee receives in advance of being entitled to it.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Meaning of "wages"

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

- (a) overtime wages;
- (b) any wages paid to the employee under clause 77(a) (instead of notice of termination); and
- (c) any vacation allowance paid in the year of employment.

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
- (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.

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.

Sens de « salaire »

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

- a) la rémunération des heures supplémentaires;
- b) le salaire versé à l'employé sous le régime de l'alinéa 77a);
- c) l'indemnité de congé annuel versée au cours de l'année d'emploi.

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) 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.

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.

Employer may apply for exemption of business

46 An employer may apply to the board in writing to have the business exempted from the application of section 45, and the board may by order exempt the business, for such period as the board may specify in the order, if the board 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.

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 board in writing to have the business exempted from the application of section 45, and the board may by order exempt the business for such period as the board may specify in the order.

Employee entitled to day off without pay

48 Subject to any order made by the board 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.

Board may set conditions and vary order

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

Demande d'exemption d'une entreprise

46 L'employeur peut, par écrit, demander à la Commission d'exempter son entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas la Commission peut, par ordonnance, exempter l'entreprise pour la période qui y est précisée si elle est convaincue 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.

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 à la Commission, par écrit, une exemption de l'entreprise de l'application de l'article 45, auquel cas la Commission peut, par ordonnance, exempter l'entreprise pour la période qui y est précisée.

Droit à un congé non payé

48 Sous réserve d'une ordonnance rendue en vertu de l'article 46 ou 47, l'employé qui, en conformité avec une telle ordonnance, 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.

Conditions et modification ou annulation de l'ordonnance

49 La Commission peut assortir de conditions l'ordonnance qu'elle rend en vertu de l'article 46 ou 47. Elle peut également la modifier ou l'annuler.

DIVISION 7

SECTION 7

WORK BREAKS

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

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) a shorter period is provided for in a collective agreement; or
- (b) the board, on application by the employer, by order approves a shorter period.

- a) une pause plus courte est prévue par une convention collective;
- b) la Commission, à la demande de l'employeur, autorise par ordonnance une pause plus courte.

Board may set conditions and vary order

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

Conditions et modification ou annulation de l'ordonnance

50(3) La Commission peut assortir de conditions l'ordonnance qu'elle rend en vertu de l'alinéa (2)b). Elle peut également la modifier ou l'annuler.

DIVISION 8

SECTION 8

CALL IN WAGES

RAPPELS

Entitlement of employee to call in wages

51 If an employee is called to work on a day that is not the employee's regular work day and is required to work for less than three hours, the employer shall pay the employee his or her regular wages for three hours of work unless the employee's regular hours of work on a regular work day are three hours or less.

Droit au salaire pour rappel

51 L'employeur qui rappelle un employé pour travailler pendant une journée qui n'est pas pour lui une journée normale de travail est tenu de lui payer trois heures de salaire normal s'il travaille moins de trois heures. Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui travaille habituellement trois heures ou moins par journée normale de travail.

DIVISION 9

MATERNITY LEAVE
AND PARENTAL LEAVE

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 maternity leave.

S.M. 2000, c. 49, s. 2.

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

(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.

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.

SECTION 9

CONGÉ DE MATERNITÉ
ET CONGÉ PARENTAL

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.

L.M. 2000, c. 49, art. 2.

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) 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.

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.

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.

Length of maternity leave

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

- (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).

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).

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.

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.

Durée du congé de maternité

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

- 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).

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.

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.

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.

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.

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.

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

CONGÉ PARENTAL

Employee entitled to parental leave

58(1) An employee who adopts a child under the laws of the province or becomes the natural parent of a child is entitled to parental leave to a maximum of 37 continuous weeks if

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

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 37 weeks of parental leave less the number of days by which the notice given is less than four weeks.

S.M. 2000, c. 49, s. 4.

Droit au congé parental

58(1) L'employé qui adopte un enfant sous le régime des lois de la province ou qui devient le parent naturel d'un enfant a droit à un congé parental d'au plus 37 semaines consécutives si :

- a) d'une part, il travaille pour l'employeur depuis au moins sept mois consécutifs;
- b) d'autre part, 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.

Préavis tardif

58(2) L'employé qui donne un préavis de moins de quatre semaines a droit à un congé parental de 37 semaines moins la différence en jours entre quatre semaines et le délai de préavis qu'il donne.

L.M. 2000, c. 49, art. 4.

Commencement of parental leave

58(3) A parental leave must commence not later than the first anniversary of the date on which the child is born or adopted or comes into the care and custody of the employee.

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) 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.

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.

GENERAL

Prohibition of certain terminations and lay-offs

60(1) No employer shall lay-off or terminate the employment of an employee who has completed seven consecutive months of employment with the employer solely because the employee is pregnant, gives notice under clause 54(3)(b) or subsection 55(1), or gives notice or takes parental leave under section 58.

Début du congé parental

58(3) Le congé parental commence au plus tard le jour du premier anniversaire de naissance de l'enfant ou du premier anniversaire de la date à laquelle il est adopté ou confié aux soins de l'employé.

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 37 semaines;

b) d'une durée de 37 semaines, de laquelle est retranchée la période que prévoit le paragraphe 58(2) s'il s'applique.

Fin prématurée du congé

59.1(2) Les employés peuvent mettre fin à leur congé parental plus tôt qu'au moment indiqué au para
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. g

L.M. 2000, c. 49, art. 5.

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 qui travaille pour lui depuis sept mois consécutifs pour le seul motif que, dans le cas d'une employée, elle est enceinte ou elle a donné l'avis mentionné à l'alinéa 54(3)b) ou au paragraphe 55(1), ou qu'il ou qu'elle donne l'avis ou prend le congé parental prévu à l'article 58.

Reinstatement of employee after leave

60(2) If an employee wishes to resume employment after maternity leave or parental leave, the employer shall reinstate the employee to the position occupied when the leave began or a comparable position, with not less than the wages and any other benefit earned by the employee immediately before the leave began.

Employment is deemed continuous

60(3) For the purpose of pension and other benefits, the employment of an employee with the same employer before and after maternity leave or parental leave is deemed to be continuous.

S.M. 2000, c. 49, s. 6.

Réintégration

60(2) L'employeur est tenu de réintégrer l'employée qui désire reprendre son travail après un congé de maternité — ou l'employé du sexe masculin ou féminin qui désire reprendre son travail après un congé parental — dans son poste antérieur ou un poste comparable, au moins au même salaire et avec les mêmes avantages qu'il retirait immédiatement avant le début du congé.

Continuité de l'emploi

60(3) Pour le 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 de maternité ou un congé parental.

L.M. 2000, c. 49, art. 6.

DIVISION 10

TERMINATION OF
EMPLOYMENT

SUBDIVISION 1

TERMINATION OF THE EMPLOYMENT
OF AN INDIVIDUAL**Notice of termination**

61 Except as otherwise provided in this Division, an employer shall not terminate the employment of an employee and an employee shall not terminate his or her employment without giving notice to the other of not less than one pay period.

Exceptions to notice requirement

62 Section 61 does not apply in any of the following circumstances:

- (a) the business of the employer has a general custom or practice respecting the amount of notice to be given to terminate employment in the business;
- (b) an agreement between the employer and employees contains a provision respecting the amount of notice to be given to terminate the employment;

SECTION 10

CESSATION D'EMPLOI

SOUS-SECTION 1

CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

Avis de cessation d'emploi

61 Sous réserve des autres dispositions de la présente section, il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé — de même qu'il est interdit à l'employé de quitter son emploi — sans donner à l'autre partie un préavis de cessation d'emploi d'au moins une période de paye.

Exceptions

62 L'article 61 ne s'applique pas dans les cas suivants :

- a) il existe dans l'entreprise de l'employeur une pratique ou une coutume établie concernant l'avis de cessation d'emploi à donner dans l'entreprise;
- b) un accord conclu entre l'employeur et les employés contient une clause relative au préavis de cessation d'emploi à donner;

(c) the employer has established a practice under section 63 by which the period of notice is less than is required under section 61;

(d) the termination occurs within the first 30 days of the employment, unless the employer and employee agree in writing, before the employment begins, that section 61 applies;

(e) the employment terminates at the end of a period of employment that is fixed;

(f) the employment is for a specified work or undertaking and for a period of not more than 12 months, on completion of which the employment terminates;

(g) the employee is laid off;

(h) the employee acts in a manner that constitutes wilful misconduct or disobedience or wilful neglect of duty that is not condoned by the employer;

(i) the employee is employed under an agreement or contract of employment that is impossible to perform or is frustrated by a fortuitous or unforeseeable circumstance;

(j) the employee is laid off after refusing an offer of reasonable alternate work made available to the employee through a seniority system or by the employer;

(k) the employee is laid off and does not return to work within a reasonable time after being requested to do so by the employer;

c) l'employeur a, conformément à l'article 63, établi une pratique en vertu de laquelle le préavis de cessation d'emploi est inférieur à celui que prévoit l'article 61;

d) la cessation d'emploi survient dans les 30 premiers jours de travail, sauf si l'employeur et l'employé conviennent par écrit, avant le début de l'emploi, que l'article 61 doit s'appliquer;

e) l'emploi se termine à la fin d'une période d'emploi déterminée;

f) l'emploi vise l'exécution d'un travail ou d'une tâche déterminé pour une période maximale de 12 mois et cesse une fois la tâche ou le travail terminé;

g) l'employé est mis à pied;

h) l'employé est coupable de comportement répréhensible volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail que l'employeur n'accepte pas;

i) l'employé est embauché en vertu d'un accord ou d'un contrat de travail impossible à exécuter ou dont l'exécution est rendue impossible par des circonstances fortuites ou imprévisibles;

j) l'employé est mis à pied après avoir refusé une offre raisonnable d'effectuer un autre travail offert en conformité avec un régime d'ancienneté ou par l'employeur;

k) l'employé est mis à pied et ne retourne pas au travail avant l'expiration d'un délai raisonnable après que l'employeur le lui demande;

Act continues on page 31.

Suite à la page 31.

This page left blank intentionally.

Page laissée en blanc à dessein.

(l) the employee is on strike or is locked out;

(m) the employee is employed in construction;

(n) the employee is employed under an arrangement by which the employee may elect to work or not to work for a temporary period when requested to work by the employer;

(o) the employee reaches the age at which it is the established custom or practice in the business of the employer for employees to retire;

(p) in the case of termination by an employer, the employee acts in a manner that is insubordinate or violent toward the employer or dishonest in the course of the employment;

(q) in the case of termination by an employee, the employer acts in a manner that is violent or improper toward the employee.

Employer may establish a practice re notice

63(1) An employer may

(a) establish a practice respecting the termination of employment by the employer or an employee by giving written notice of the practice to each employee and posting a notice of it in conspicuous places at the work place for not less than 30 days; and

(b) continue the practice by keeping the notice posted in conspicuous places at the work place and giving written notice of the practice to each new employee.

Notice of practice to be given to new employees

63(2) An employer that establishes a practice under subsection (1) shall give written notice of it to each new employee at the time the employment begins.

Notice where term of employment is not fixed

64 Where an employee's term of employment is not fixed and wages are paid less often than once in each month, the required notice of termination of employment is a period of not less than 30 days.

l) l'employé est en grève ou en lock-out;

m) l'employé travaille dans la construction;

n) 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;

o) l'employé atteint l'âge de la retraite prévu par une coutume ou une pratique établie dans l'entreprise de l'employeur;

p) dans le cas où l'employeur met fin à l'emploi de l'employé, celui-ci fait preuve d'insubordination, de conduite violente envers l'employeur ou de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions;

q) dans le cas où l'employé quitte son travail, l'employeur fait preuve d'une conduite inacceptable ou violente envers l'employé.

Détermination par l'employeur d'une pratique en matière de cessation d'emploi

63(1) L'employeur peut :

a) établir une pratique en matière de cessation d'emploi, par l'employeur ou par l'employé, en affichant pendant au moins 30 jours dans des endroits bien en vue dans le lieu de travail un avis de la pratique et en remettant une copie à chaque employé;

b) maintenir la pratique en gardant l'avis affiché dans des endroits bien en vue dans le lieu de travail et en remettant une copie à chaque nouvel employé.

Remise de l'avis de la pratique à chaque nouvel employé

63(2) L'employeur qui établit une pratique en matière de cessation d'emploi est tenu de remettre un avis écrit de la pratique à chaque nouvel employé au moment où commence l'emploi.

Préavis dans les cas d'emplois à durée non déterminée

64 Le délai de préavis de cessation d'emploi dans le cas d'un employé dont la durée d'emploi n'est pas déterminée et dont le salaire est payé moins d'une fois par mois est d'au moins 30 jours.

Notice where fixed term is continued

65(1) If an employee's term of employment is fixed but is continued by mutual agreement after the fixed term expires, the notice required under section 61 applies.

Further term may be fixed

65(2) Subsection (1) does not affect any right to fix a further term of employment in respect of an employee whose fixed term has expired.

Préavis lorsque la durée de l'emploi est déterminée

65(1) Le délai de préavis exigé en vertu de l'article 61 s'applique dans le cas d'un employé dont la durée d'emploi est déterminée mais qui, de consentement mutuel avec l'employeur, continue à travailler après l'expiration de cette durée.

Autre durée d'emploi

65(2) Le paragraphe (1) ne porte pas atteinte au droit de fixer une autre durée d'emploi à l'égard d'un employé dont la durée d'emploi déterminée a expiré.

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) An employer that terminates or intends to terminate the employment of 50 or more employees within a period of four weeks shall give the minister at least the following amount of written notice before the date on which the first termination is to take effect:

- (a) if the number of affected employees is 100 or less, 10 weeks;
- (b) if the number of affected employees is more than 100 and less than 300, 14 weeks;
- (c) if the number of affected employees is 300 or more, 18 weeks.

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 du licenciement possible d'un groupe de 50 employés ou plus

67(1) L'employeur qui licencie ou qui a l'intention de licencier 50 employés ou plus dans une période de quatre semaines en donne avis par écrit au ministre avant la date du premier licenciement prévu; le nombre de semaines de préavis étant de :

- a) 10, si le nombre d'employés concernés est égal ou inférieur à 100;
- b) 14, si le nombre d'employés concernés est supérieur à 100 mais inférieur à 300;
- c) 18, si le nombre d'employés concernés est égal ou supérieur à 300.

Notice not required for certain terminations

67(2) Subsection (1) does not apply in any of the following circumstances:

- (a) the termination occurs within the first 30 days of the employment, unless the employer and employee agree in writing, before the employment begins, that section 61 applies;
- (b) the employment terminates at the end of a period of employment that is fixed;
- (c) the employment is for a specified work or undertaking and for a period of not more than 12 months, on completion of which the employment terminates;
- (d) the employee is laid off;
- (e) the employee acts in a manner that constitutes wilful misconduct or disobedience or wilful neglect of duty that is not condoned by the employer;
- (f) the employee is employed under an agreement or contract of employment that is impossible to perform or is frustrated by a fortuitous or unforeseeable circumstance;
- (g) the employee is laid off after refusing an offer of reasonable alternate work made available to the employee through a seniority system or by the employer;
- (h) the employee is laid off and does not return to work within a reasonable time after being requested to do so by the employer;
- (i) the employee is on strike or is locked out;
- (j) the employee is employed in construction;
- (k) the employee is employed under an arrangement by which the employee may elect to work or not to work for a temporary period when requested to work by the employer;

Exceptions

67(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les cas suivants :

- a) la cessation d'emploi survient dans les 30 premiers jours de travail, sauf si l'employeur et l'employé conviennent par écrit, avant le début de l'emploi, que l'article 61 doit s'appliquer;
- b) l'emploi se termine à la fin d'une période d'emploi déterminée;
- c) l'emploi vise l'exécution d'un travail ou d'une tâche déterminé pour une période maximale de 12 mois et cesse une fois la tâche ou le travail terminé;
- d) l'employé est mis à pied;
- e) l'employé est coupable de comportement répréhensible volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail que l'employeur n'accepte pas;
- f) l'employé est embauché en vertu d'un accord ou d'un contrat de travail impossible à exécuter ou dont l'exécution est rendue impossible par des circonstances fortuites ou imprévisibles;
- g) l'employé est mis à pied après avoir refusé une offre raisonnable d'effectuer un autre travail offert en conformité avec un régime d'ancienneté ou par l'employeur;
- h) l'employé est mis à pied et ne retourne pas au travail avant l'expiration d'un délai raisonnable après que l'employeur le lui demande;
- i) l'employé est en grève ou en lock-out;
- j) l'employé travaille dans la construction;
- k) 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;

(l) the employee reaches the age at which it is the established custom or practice in the business of the employer for employees to retire;

(m) in the case of termination by an employer, the employee acts in a manner that is insubordinate or violent toward the employer or dishonest in the course of the employment.

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 work place.

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.

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.

l) l'employé atteint l'âge de la retraite prévu par une coutume ou une pratique établie dans l'entreprise de l'employeur;

m) dans le cas où l'employeur met fin à l'emploi de l'employé, celui-ci fait preuve d'insubordination, de conduite violente envers l'employeur ou de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions.

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.

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.

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.

Notice of termination by affected employee

68(2) An affected employee who terminates his or her employment after the employer has given notice to the minister under subsection 67(1) but before the expiration of the applicable time shall give the employer the notice required under Subdivision 1.

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
- (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.

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;

Préavis de cessation d'emploi remis par un employé concerné

68(2) L'employé concerné qui met fin à son emploi après que l'employeur a donné au ministre l'avis mentionné au paragraphe 67(1) mais avant l'expiration du délai applicable est tenu de donner à l'employeur un préavis de cessation d'emploi conforme à la sous-section 1.

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) 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 oeuvre par le ministre en vue de prévenir le licenciement des employés concernés ou de faciliter la réintégration de ceux qui ont été licenciés.

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) 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.

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.

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.

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.

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.

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.

SUBDIVISION 3

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

Employer not to change conditions after notice
76 An employer that gives notice under section 61 or subsection 67(1) shall not change the working conditions or wage rates of an employee to whom the notice is given or of an affected employee, as that term is defined in section 66, except

(a) in accordance with a collective agreement; or

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.

Obligation d'assistance de l'employeur et des employés
75 Dans le cas où un comité mixte de planification est établi, 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.

SOUS-SECTION 3

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

Interdiction de modifier les conditions de travail une fois l'avis donné
76 L'employeur qui donne l'avis mentionné à l'article 61 ou au paragraphe 67(1) ne peut modifier les conditions de travail ou les taux de salaire de l'employé à qui l'avis est remis ou d'un employé concerné, au sens de l'article 66, sauf :

a) soit en conformité avec une convention collective;

(b) with the written consent of the bargaining agent for the affected employee or, where the affected employee does not have a bargaining agent, with the written consent of the affected employee.

Employer may pay wages instead of giving notice

77 An employer may terminate the employment of an employee without giving the notice required under this Division if the employer pays to the employee

(a) wages that the employee would receive if the employee worked his or her regular hours of work at the regular wage rate for the period of notice required under Subdivision 1 or, where the employee is an affected employee under Subdivision 2, under subsection 67(1); and

(b) any other wages to which the employee is entitled.

Lay-off deemed to be termination

78 Subject to the regulations, an employer that lays off an employee is deemed for the purpose of this Division to have terminated the employment of the employee.

Complaint respecting improper termination

79 An employee or employer that claims the employment has been terminated contrary to this Division may, within six months after the day on which the employment was terminated, file a complaint under section 92.

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.

b) soit avec le consentement écrit de l'agent négociateur de l'employé concerné ou, en l'absence d'agent négociateur, avec celui de l'employé concerné.

Paiements compensateurs

77 L'employeur peut licencier un employé sans lui donner le préavis de cessation d'emploi exigé par la présente section à la condition de lui verser :

a) le salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé pendant ses heures normales de travail, au taux normal, pendant le délai de préavis de cessation d'emploi visé par la sous-section 1 ou, dans le cas d'un employé concerné au sens de la sous-section 2, pendant le délai applicable en vertu du paragraphe 67(1);

b) tout autre salaire auquel il a droit.

Assimilation de la mise à pied au licenciement

78 Sous réserve des règlements, l'employeur qui met à pied un employé est, pour l'application de la présente section, réputé l'avoir licencié.

Plainte

79 L'employé ou l'employeur qui prétend qu'il y a eu cessation d'emploi ou licenciement en contravention avec la présente section peut, dans les six mois suivant la cessation d'emploi ou le licenciement, déposer une plainte en vertu de l'article 92.

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.

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.

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

RIGHT TO REFUSE TO WORK ON SUNDAY

Certain employees may refuse to work on Sunday

81 An employee in a retail business establishment as defined in *The Retail Businesses Holiday Closing Act* may refuse to work on a Sunday if

- (a) the employee gives the employer at least 14 days' notice before the Sunday; and
- (b) in respect of that Sunday, the establishment is exempt under clause 4.1(2)(b) (exemption in force by by-law or regulation) of *The Retail Businesses Holiday Closing Act* from the application of sections 2 and 3 of that Act.

SECTION 12

DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER
LE DIMANCHE**Droit de refus de certains employés**

81 L'employé d'un établissement de commerce de détail au sens de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* peut refuser de travailler un dimanche dans les cas suivants :

- a) il a donné à l'employeur un préavis d'au moins 14 jours;
- b) l'établissement est exempté en vertu de l'alinéa 4.1(2)b) de cette loi de l'application des articles 2 et 3 de cette même loi.

DIVISION 13

SECTION 13

EQUAL WAGES

ÉGALITÉ DES SALAIRES

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.

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

SECTION 14

CHILDREN AND ADOLESCENTS

ENFANTS ET ADOLESCENTS

Definition

83(1) In this section, "child" means an individual under the age of 16 years;

Employment of individual under 16

83(2) Subject to this section and the regulations, no person shall employ a child without a permit obtained, on application, from the director and except in accordance with the permit.

Certain employment of children prohibited

83(3) The director shall not issue a permit under subsection (2) to allow a child to work in a business if, in his or her opinion, the safety, health or well-being of the child is likely to be adversely affected.

Prohibition of employment in certain businesses

83(4) No person shall employ a child in an employment in which a substantive part of the producing, cleaning, altering, repairing or servicing of any material, substance, article, machinery or thing is done with machinery.

Définition

83(1) Au présent article, « enfant » s'entend d'un particulier âgé de moins de 16 ans.

Emploi de particuliers âgés de moins de 16 ans

83(2) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements, nul ne peut employer un enfant si ce n'est en conformité avec un permis obtenu du directeur par suite de la présentation d'une demande.

Emploi interdit

83(3) Le directeur ne peut délivrer un permis autorisant un enfant à travailler dans une entreprise qui, selon lui, risque de compromettre la sécurité, la santé ou le bien-être de cet enfant.

Emploi dans certaines entreprises

83(4) Il est interdit de faire travailler un enfant dans un emploi où une partie importante de la production, du nettoyage, de la modification, de la réparation ou de l'entretien se fait à l'aide de machinerie.

Meaning of "adolescent"

84(1) In this section, "adolescent" means an individual who is 16 or 17 years of age.

Adolescent deemed to be adult

84(2) An adolescent who is employed is deemed to be an adult for the purpose of this Code.

Regulations

84(3) The Lieutenant Governor in Council may make regulations

(a) prohibiting or regulating the employment of adolescents on any basis the Lieutenant Governor in Council considers reasonable or necessary, including the nature of the employment and the safety, health and well-being of adolescents; and

(b) authorizing the director to approve exceptions to a regulation made under clause (a) and impose terms and conditions on the employment of adolescents.

Sens de « adolescent »

84(1) Dans le présent article, « adolescent » s'entend de tout particulier âgé de 16 ou 17 ans.

Assimilation à un adulte

84(2) L'adolescent qui est employé est réputé être un adulte pour l'application du présent code.

Règlements

84(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) interdire ou régir l'emploi d'adolescents sur toute base qu'il estime raisonnable ou nécessaire, y compris la nature de l'emploi ainsi que la sécurité, la santé et le bien-être des adolescents;

b) autoriser le directeur à approuver des exceptions au règlement pris en vertu de l'alinéa a) et à imposer des conditions relativement à l'emploi d'adolescents.

DIVISION 15

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

Director may authorize certain wages

85(1) Despite Division 1 (minimum wage) of Part 2 and subject to the regulations, if the director is satisfied that a proposed employment arrangement between an employer and an employee who has a mental or physical disability is satisfactory for both of them, the director may, on application by the employer in a form acceptable to the director, issue a permit

(a) authorizing the employer to pay the employee a wage that is less than the minimum wage; and

(b) authorizing the employee to receive less than the minimum wage.

Terms and conditions

85(2) A permit under subsection (1) may be issued for such period of time and made subject to such terms and conditions as are prescribed or the director may set.

SECTION 15

PARTICULIERS AYANT DES INCAPACITÉS

Autorisation du directeur

85(1) Malgré la section 1 de la partie 2 et sous réserve des règlements, s'il est convaincu qu'un projet d'entente de travail entre un employeur et un employé ayant une incapacité mentale ou physique est satisfaisant pour les deux parties, le directeur peut, saisi d'une demande patronale qu'il juge acceptable, délivrer un permis :

a) autorisant l'employeur à verser à l'employé un salaire inférieur au salaire minimum;

b) autorisant l'employé à recevoir moins que le salaire minimum.

Conditions

85(2) Le permis que vise le paragraphe (1) peut être délivré pour la période et être assorti des conditions que fixent les règlements ou le directeur.

PART 3

PARTIE 3

PAYMENT OF WAGES

PAIEMENT DES SALAIRES

DIVISION 1

SECTION 1

TIME AND METHOD
OF PAYMENT OF WAGESMOMENT ET CONDITIONS
DU PAIEMENT DES SALAIRES**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 in respect of an employer that

- (a) pays wages in accordance with an established custom or practice or a collective agreement that exists on the coming into force of this Code; or
- (b) applies for and obtains an order from the director exempting the employer from the application of subsection (1) and specifying the times at which wages are to be paid.

Director may vary or revoke order

86(3) An order made under clause (2)(b) may not be referred to the board under section 110, but the director may on application vary or revoke the order.

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.

Délat

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 :

- a) verse des salaires en conformité avec une coutume ou une pratique établie ou une convention collective qui existe à l'entrée en vigueur du présent code;
- b) demande et obtient du directeur un ordre le soustrayant à l'application du paragraphe (1) et précisant les moments où les salaires doivent être versés.

Modification ou annulation de l'ordre

86(3) L'ordre que vise l'alinéa (2)b) ne peut être renvoyé à la Commission en vertu de l'article 110. Toutefois, le directeur peut, sur demande, le modifier ou l'annuler.

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 chartered 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).

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.

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.

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.

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).

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.

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.

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

SECTION 2

DIRECTORS OF CORPORATIONS

ADMINISTRATEURS DE CORPORATIONS

Liability of corporate directors

90 Despite any other Act and subject to the regulations, where a corporation is an employer, the directors of the corporation are jointly and severally liable for

(a) the unpaid wages, other than any vacation allowance, of an employee earned during a period of not more than six months; and

(b) the unpaid vacation allowance of an employee earned during any period of time.

Officer may order corporate 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 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.

Provisions on recovery of wages apply to corporate directors

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 of a corporation.

Corporate director may recover from corporation

91(3) If a director of a corporation pays wages under an order, nothing in this Code affects any right the director has to bring an action against the corporation for contribution or indemnification for the wages paid.

Responsabilité des administrateurs

90 Malgré toute autre loi et sous réserve des règlements, si une corporation est l'employeur, ses administrateurs sont conjointement et individuellement responsables :

a) du salaire impayé, à l'exclusion de l'indemnité de congé annuel, que l'employé a gagné au cours d'une période maximale de six mois;

b) de l'indemnité de congé annuel impayée que l'employé a acquise au cours d'une période quelconque.

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 de celle-ci auxquels s'applique l'article 90 de verser tout ou partie du salaire, que la corporation se voie enjoindre ou non de le payer.

Dispositions applicables aux 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 d'une corporation.

Recouvrement par l'administrateur

91(3) Le présent code ne porte pas atteinte au droit de l'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.

DIVISION 3

COMPLAINTS, INVESTIGATIONS
AND DETERMINATIONS**Filing of complaint with officer re unpaid wages**

92 A complaint under any of the following provisions may be filed with an officer in a form acceptable to the director:

- (a) subsection 18(2) (overtime wages);
- (b) section 79 (improper termination);
- (c) subsection 82(2) (equal wages);
- (d) section 87 (payment of wages).

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; or
- (b) the director is satisfied that the employer and employee have settled the complaint.

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

SECTION 3

PLAINTES, ENQUÊTES
ET DÉCISIONS**Dépôt d'une plainte**

92 Il est permis de déposer auprès d'un agent, en la forme que le directeur juge acceptable, une plainte en vertu du paragraphe 18(2), de l'article 79, du paragraphe 82(2) ou de l'article 87.

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.

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 assujéti 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) in the Department of Conservation, a notice claiming an interest in Crown lands, as defined in *The Crown Lands 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) au ministère de la Conservation, un avis dans lequel est revendiqué un intérêt dans des terres domaniales au sens de la *Loi sur les terres domaniales*;

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Order for payment of wages

96(1) An officer who investigates a complaint and determines that wages are due and payable to an employee or employer may by order require the employer or employee to pay to the director the amount that is due and payable, and where such an order is made, shall in the order require the payment of administrative costs in the amount of \$100. or 10% of the wages, whichever is more, to a maximum of \$1,000.

Maximum amount recoverable

96(2) An order made under subsection (1) for the payment of wages is limited

(a) to wages due and payable in the six months immediately before the date on which the complaint is filed or, where the employment has been terminated, to wages due and payable in the last six months of the employment; and

(b) if the complaint relates to a vacation allowance or wages for a general holiday, to wages due and payable in the 22 months immediately before the date on which the complaint is filed or, where the employment has been terminated, to wages due and payable in the last 22 months of the employment.

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.

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.

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.

Ordre de paiement de salaire

96(1) L'agent qui enquête sur une plainte et qui conclut que le salaire est dû et payable à l'employé ou à l'employeur peut, par ordre, enjoindre à l'employeur ou à l'employé de verser au directeur la somme en question, auquel cas il exige dans l'ordre le paiement de frais administratifs s'élevant à 100 \$ ou à 10 % du salaire, si ce pourcentage est supérieur, les frais exigés ne devant toutefois pas dépasser 1 000 \$.

Somme maximale recouvrable

96(2) L'ordre de paiement de salaire se limite :

a) au salaire dû et payable dans les six mois précédant la date du dépôt de la plainte ou, en cas de licenciement, au salaire dû et payable au cours des six derniers mois d'emploi;

b) si la plainte a trait à une indemnité de congé annuel ou à un salaire pour un jour férié, au salaire dû et payable dans les 22 mois qui ont précédé la date du dépôt de la plainte ou, en cas de licenciement, au salaire dû et payable au cours des 22 derniers mois d'emploi.

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

SECTION 5

DIRECTOR'S DEMAND TO THIRD PARTIES

DEMANDE FORMELLE DU DIRECTEUR
ADRESSÉE AUX TIERS**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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

SECTION 6

PRIORITY OF WAGES
AND ENFORCEMENTPRIORITÉ DES SALAIRES
ET EXÉCUTION**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) 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*.

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
- (b) within 15 days after the day the debtor obtains possession of the collateral.

Présomption

100 Malgré toute autre loi, l'employeur est réputé détenir en fiducie pour l'employé le salaire dû et 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 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 débetures 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.

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) dans les 15 jours suivant la date où le débiteur obtient possession des biens grevés.

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 under Division 2 of Part 4 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.

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.

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*.

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*.

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.

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 en vertu de la section 2 de la partie 4 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.

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.

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*.

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*.

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.

Employees to share proceeds in proportion to claims**107(1)**

Subject to subsection (2), if two or more employees have a lien or charge on property and assets of the employer that are insufficient to satisfy the liens and charges, each employee shall share the proceeds of the sale of the property and assets in the proportion that his or her lien or charge is to the aggregate of the liens and charges.

Director may direct division of proceeds**107(2)**

If the director considers that the sharing of the proceeds of a sale under subsection (1) would not be fair in the circumstances, the director may determine the share of each employee in any manner that the director considers fair.

Partage proportionnel**107(1)**

Sous réserve du paragraphe (2), si au moins deux employés ont un privilège ou une charge sur les biens et l'actif de l'employeur et que ces biens et cet actif ne suffisent pas à régler les privilèges et les charges, chaque employé partage le produit de la vente des biens et de l'actif en fonction du rapport qui existe entre son privilège ou sa charge et l'ensemble des privilèges et des charges.

Ordre concernant le partage du produit**107(2)**

S'il estime que le partage du produit de la vente conformément au paragraphe (1) ne serait pas juste dans les circonstances, le directeur peut déterminer la part de chaque employé de la manière qu'il estime juste.

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, within seven days after the day the order is served on the person or within such further time as the director may allow, request the director to refer the matter to the board and, subject to sections 109 and 111, the director shall refer it to the board.

Referral to be in writing and include reasons

SECTION 7

RENOIS 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, dans les sept jours suivant la date où elle reçoit signification de l'ordre ou dans le délai supplémentaire que le directeur accorde, demander à celui-ci de renvoyer l'affaire à la Commission, auquel cas le directeur se plie à la demande, sous réserve des articles 109 et 111.

Motifs de la demande

110(2)

A request under subsection (1) must be in writing and must, where practicable, include a summary of the reasons for the request.

110(2)

La demande que vise le paragraphe (1) est faite par écrit et comprend, si cela est possible du point de vue pratique, un résumé des motifs invoqués à son appui.

**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.

**Certain persons to pay deposit
111(1)**

A person requesting a referral under section 110 that is not an employee shall, at the time of making the request, deposit with the director an amount equal to any amount of wages that the person is required to pay under the order, or \$300. for each employee to whom wages are payable under the order, whichever is less, or such amount as may be prescribed.

**Application to board chairperson to reduce deposit
111(2)**

The chairperson of the board may, on application by a person that has made a request under section 110, reduce the amount of the deposit where the chairperson is satisfied that

- (a) the request for referral is based on reasonable grounds;
- (b) the number of employees affected is not less than 20 and the amount of wages in issue is not less than \$10,000.; and
- (c) payment of the deposit required under subsection (1) would cause undue hardship to the person.

**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).

**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.

**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.

**Dépôt
111(1)**

L'auteur de la demande de renvoi qui n'est pas un employé doit, au moment de la présentation de sa demande, déposer auprès du directeur une somme égale au salaire qu'il est tenu de payer en vertu de l'ordre ou 300 \$ — si ce montant est inférieur — pour chaque employé à qui un salaire est payable en vertu de cet ordre ou le montant que fixent les règlements.

**Demande de réduction du dépôt au président de la
Commission**

111(2)

Le président de la Commission peut, sur demande de l'auteur de la demande de renvoi, réduire le montant du dépôt s'il est convaincu à la fois que :

- a) la demande de renvoi se fonde sur des motifs raisonnables;
- b) le nombre d'employés concernés n'est pas inférieur à 20 et que le montant des salaires en litige n'est pas inférieur à 10 000 \$;
- c) le versement du dépôt causerait un préjudice injustifié à l'auteur de cette demande.

**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).

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

SECTION 8

SECURITY BONDS

CAUTIONNEMENTS

**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
p r o h i b i t i o n 1 1 3 (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.

**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

SECTION 9

RECIPROCAL ENFORCEMENT

EXÉCUTION RÉCIPROQUE

**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.

**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 exécutoires 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 exécutoire 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

PARTIE 4

ADMINISTRATION

APPLICATION

DIVISION 1

SECTION 1

DIRECTOR AND OFFICERS

DIRECTEUR ET AGENTS

**Appointment of Director of Employment Standards
115(1)**

The minister shall appoint an individual as the Director of Employment Standards for the purpose of this Code, including the supervision and direction of officers.

**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.

Acting director

116 The minister may appoint an individual as 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.

**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

**Nomination du directeur des Normes d'emploi
115(1)**

Le ministre nomme un particulier à titre de directeur des Normes d'emploi pour l'application du présent code, y compris la supervision et la direction des agents.

**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.

Directeur intérimaire

116 Le ministre peut nommer un particulier 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.

**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

this Code, including an order made under this Code, is being complied with.

code, y compris les ordres donnés et les ordonnances rendues sous son régime.

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.

Order is enforceable under Part 3**117(3)**

Where the director determines that a person is not complying with this Code, the director may make any order that an officer may make under Part 3 and, subject to subsection (4), the order is deemed for the purpose of this Code to be an order made under that Part.

Order not subject to maximum recovery**117(4)**

Subsection 96(2) (maximum amount recoverable by employee) does not apply in respect of an order made under subsection (3).

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.

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.

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

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.

Assimilation à un ordre visé par la partie 3**117(3)**

S'il détermine qu'une personne n'observe pas le présent code, le directeur peut donner tout ordre qu'un agent peut donner en vertu de la partie 3, auquel cas cet ordre est, sous réserve du paragraphe (4), réputé, pour l'application du présent code, un ordre donné sous le régime de cette partie.

Montant maximal recouvrable**117(4)**

Le paragraphe 96(2) ne s'applique pas à l'ordre visé par le paragraphe (3).

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.

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.

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) 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.

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 An officer has the powers set out in subsections 123(1) and (2) and the powers of an inspector under *The Department of Labour Act*.

Officer not compellable in civil proceeding

121 An officer is not a compellable witness in a civil action or proceeding 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.

Pouvoirs de l'agent

120 L'agent a les pouvoirs énoncés aux paragraphes 123(1) et (2) ainsi que les pouvoirs que confère à un inspecteur la *Loi sur le ministère du Travail*.

Non-assignation

121 L'agent ne peut être contraint à témoigner dans une action ou une poursuite civile 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.

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

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

is not bound by the rules of law respecting evidence that apply to judicial proceedings.

règles de preuve qui s'appliquent aux instances judiciaires.

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.

**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 128 or 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.

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.

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 128 ou 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 may, for the purpose of determining an application to the board or holding an inquiry under section 128 or 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.

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.

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 demande adressée à celle-ci ou de tenir l'enquête que vise l'article 128 ou 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.

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 an employer or employee 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.

Calculation of wages re termination of employment**126(1)**

Where an order referred to the board relates to the termination of an employment without the notice required under this Code and the board determines that an amount of money is payable by the employer or employee, the board

- (a) shall determine the amount of wages the employee would have earned if he or she had worked regular hours in the period for which notice was not given; and
- (b) may order payment of that amount or such portion of it as the board considers fair.

Board may authorize deduction by employer**126(2)**

When the board by order requires an employee to pay an amount of money to an employer, the board may in the order authorize the employer to deduct that amount from any wages due to the employee from the employer.

Contenu de l'ordonnance de la Commission**125(3)**

Si, par ordonnance, elle exige qu'un employeur ou qu'un employé 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 enjoindre 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.

Calcul du salaire en cas de cessation d'emploi ou de licenciement**126(1)**

Si un ordre qui lui est renvoyé a trait au licenciement ou à la cessation d'un emploi sans qu'ait été donné le préavis exigé par le présent code et si elle détermine que l'employeur ou l'employé doit payer une somme, la Commission :

- a) détermine le montant du salaire que l'employé aurait gagné s'il avait travaillé des heures normales au cours de la période non couverte par le préavis;
- b) peut ordonner le paiement de ce montant ou de la fraction de ce montant qu'elle estime juste.

Pouvoir d'autoriser l'employeur à déduire la somme due**126(2)**

Si elle exige, par ordonnance, que l'employé verse une somme à l'employeur, la Commission peut, dans l'ordonnance, autoriser l'employeur à déduire cette somme du salaire qu'il doit à l'employé.

**Board may determine matter relating to vacation
127**

An employer or employee may by written application to the board request the board to determine any matter relating to the employee's annual vacation or vacation allowance, and the board may by order determine any such matter, including

- (a) the date on which the employee becomes entitled to, and may begin, an annual vacation; and
- (b) the amount of vacation allowance to which the employee is entitled.

**Inquiries respecting certain groups or associations
128(1)**

The board may, and when directed by the minister shall, hold an inquiry to investigate the facts respecting persons engaged or working in connection with a business as members or alleged members of a group or association, or as parties to a scheme of profit sharing, a joint adventure or another form of agreement, including the investigation of any contractual relationship among the persons.

**Order of board after inquiry
128(2)**

If, after holding an inquiry, the board is of the opinion that a group or association has, or is intended to have, the effect of defeating the purposes of this Code, the board may by order declare that, for the purpose of this Code, specified individuals are employees and specified persons are employers.

Inquiry into matter arising from Code

129 The board may, with the approval of the minister, hold an inquiry respecting any matter arising out of the operation or administration of this Code, and when it does so, it shall report its findings to the minister.

**Question ayant trait au congé annuel de l'employé
127**

L'employeur ou l'employé peut, par écrit, demander à la Commission de statuer sur une question concernant le congé annuel ou l'indemnité de congé annuel de l'employé, auquel cas la Commission peut, par ordonnance, statuer sur cette question et notamment sur :

- a) la date à laquelle l'employé a droit à un congé annuel et peut le prendre;
- b) le montant de l'indemnité de congé annuel auquel a droit l'employé.

**Enquêtes concernant certains groupes ou certaines associations
128(1)**

La Commission peut tenir une enquête sur les faits entourant les personnes qui, dans le cadre d'une entreprise, sont embauchées ou travaillent à titre de membres réels ou présumés d'un groupe ou d'une association, ou à titre de parties à un régime d'intéressement, à une coentreprise ou à une autre forme d'accord, et, à la demande du ministre, doit tenir l'enquête. Elle peut notamment enquêter sur les rapports contractuels qui existent entre ces personnes.

**Ordonnance de la Commission après l'enquête
128(2)**

Si, après la tenue d'une enquête, elle est d'avis qu'un groupe ou qu'une association a ou est censé avoir pour effet d'aller à l'encontre des objets du présent code, la Commission peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application du Code, des particuliers déterminés sont des employés et des personnes désignées sont des employeurs.

Enquête sur certaines affaires

129 La Commission peut, avec l'approbation du ministre, tenir une enquête concernant toute affaire découlant de l'application du présent code, auquel cas elle fait rapport de ses conclusions au ministre.

DIVISION 3

SECTION 3

APPEAL

APPEL

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.

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

PARTIE 5

GENERAL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DIVISION 1

SECTION 1

PROHIBITION AGAINST
UNFAIR EMPLOYMENT PRACTICESINTERDICTION DES PRATIQUES D'EMPLOI
DÉLOYALES**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;
- (e) because the employee makes or might make a statement or disclosure that may be required of the employee under this Code; or
- (f) because the employee refuses to work or attempts to refuse to work on a Sunday, if he or she is permitted to refuse under section 81.

**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.

**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 prêter 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) du fait que l'employé refuse de travailler ou tente de refuser de travailler le dimanche alors que l'article 81 lui permet de le faire.

**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.

DIVISION 2

SECTION 2

SINGLE EMPLOYER DECLARATION

DÉCLARATION D'EMPLOYEUR UNIQUE

**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.

**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

SECTION 3

EMPLOYMENT RECORDS

RELEVÉS D'EMPLOI

**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;
- (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;
- (e) the dates on which wages are paid, and the amount of wages paid on each date;

**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) 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;

e) les dates de paiement du salaire ainsi que le montant versé à chaque date;

(f) the deductions from wages and the reason for each deduction;

(g) time off that is provided and taken instead of overtime wages;

(h) the date on which each general holiday is taken;

(i) the wage rate paid for work performed or for hours on duty on a general holiday;

(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 maternity leave, parental leave or other leave, including the dates and number of days taken as leave;

(m) the date of termination of the employment;

(n) any other record prescribed by regulation.

f) les retenues sur le salaire et les motifs de chaque retenue;

g) le congé offert et pris à la place de la rémunération des heures supplémentaires;

h) la date à laquelle chaque jour férié est chômé;

i) le taux de rémunération versé pour le travail exécuté ou pour les heures de service effectuées un jour férié;

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 au congé de maternité, au congé parental ou à tout autre congé, y compris les dates et le nombre de jours pris à titre de congé;

m) la date de cessation d'emploi;

n) tout autre relevé prévu par règlement.

Record required for wage paid by week or month 135(2)

An employer that pays an employee by the week or month may keep a record of the standard hours of work and a daily record of overtime rather than of the employee's regular hours of work.

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.

Relevé de la durée normale du travail 135(2)

L'employeur qui paie un employé à la semaine ou au mois peut tenir un relevé de la durée normale du travail et un relevé quotidien des heures supplémentaires plutôt que des heures normales de travail de l'employé.

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.

**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 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.

**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
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 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.

DIVISION 4

SECTION 4

SERVICE OF DOCUMENTS

SIGNIFICATION DE 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, or
 - (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;
- (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, or
 - (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;

Signification de documents**136(1)**

Si un document, 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 :
 - (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) 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;
- b) si une corporation est le destinataire du document :
 - (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;

(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, or

(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.

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; or

(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.

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.

c) si une société en nom collectif est le destinataire du document :

(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,

(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.

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.

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.

DIVISION 5

SECTION 5

ADMISSIBILITY OF DOCUMENTS

ADMISSIBILITÉ DES 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 an employee or employer has failed to comply with an order.

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'un employé ou qu'un employeur a omis d'observer un ordre ou une ordonnance.

DIVISION 6

SECTION 6

IMMUNITY

IMMUNITÉ

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.

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

PARTIE 6

OFFENCES AND PENALTIES

INFRACTIONS ET PEINES

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) or (2) (reinstatement);
- (e) fails to give notice of termination as required under Division 10 of Part 2;
- (f) as an employer, alters working conditions or wages in contravention of section 76;
- (g) contravenes section 133 (unfair employment practices);
- (h) as a parent, guardian or other person having the care, custody, control or charge of a child, permits the child to be employed in contravention of this Code;
- (i) employs a child in contravention of subsection 83(2), contravenes the terms and conditions in a permit issued in respect of a child, or contravenes subsection 83(4) (prohibition respecting certain employment);
- (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;

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 le paragraphe 60(1) ou (2);
- e) omet de donner le préavis de cessation d'emploi visé par la section 10 de la partie 2;
- 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) en qualité de père, de mère, de tuteur ou de personne assumant les soins, la garde, la direction ou la charge d'un enfant, permet à l'enfant d'être employé en contravention avec le présent code;
- i) emploie un enfant en contravention avec le paragraphe 83(2), contrevient aux conditions d'un permis délivré à l'égard d'un enfant ou contrevient au paragraphe 83(4);
- 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) falsifies an employment record or gives false or misleading information respecting an employment record;

(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), (s) (employment of children) or (t) (employment of disabled persons).

**Offence of working for less than minimum wage
139(2)**

If an employee, in collusion with an employer, works for less than the prescribed minimum wage, both the employer and the employee are guilty of an offence.

**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 prescribed minimum wage, both the employee and the employer are guilty of an offence.

**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.

**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.

m) falsifie un relevé d'emploi ou donne des renseignements faux ou trompeurs à son sujet;

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), s) ou t).

**Travail contre une rémunération inférieure au salaire minimum
139(2)**

Commets une infraction, tout comme l'employeur, l'employé qui, de collusion avec l'employeur, travaille pour un salaire inférieur au salaire minimum fixé par règlement.

**Paiement d'une rémunération inférieure au salaire minimum
139(3)**

Commets 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 fixé par règlement.

**Infraction continue
139(4)**

Il est compté une infraction distincte pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction.

**Peines
140(1)**

La personne qui commets 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.

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.

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.

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.

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;

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.

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.

Prescription

142 Les poursuites pour infraction au présent code se prescrivent par un an suivant la date à laquelle l'infraction aurait été commise.

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.

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) 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;

(d) for the purpose of Division 1 (minimum wage) of Part 2, respecting one or more minimum wages to be paid by employers to employees or a class of employees;

(e) respecting the maximum amount employers may charge or may deduct from a prescribed 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 prescribed minimum wage;

(g) respecting the conduct of inquiries under section 8 (minimum wage board), 128 or 129 (Manitoba Labour Board);

(h) respecting circumstances that constitute or do not constitute the performance of work by employees for which wages are required to be paid;

(i) for the purpose of Division 2 (hours of work) of Part 2, respecting the standard hours of work for a business or employment or a class of businesses, employers or employments;

(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(1)(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) for the purpose of clause 21(h), designating a day as a general holiday;

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;

d) pour l'application de la section 1 de la partie 2, régir un ou des salaires minimums que les employeurs doivent payer aux employés ou à une catégorie d'employés;

e) régir le montant maximum que les employeurs peuvent exiger ou retenir sur le salaire minimum fixé par règlement 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 fixé par règlement;

g) régir le déroulement des enquêtes que vise l'article 8, 128 ou 129;

h) régir les circonstances qui constituent ou non l'exécution par les employés d'un travail pour lequel doit être versé un salaire;

i) pour l'application de la section 2 de la partie 2, régir la durée normale du travail pour une entreprise ou un emploi ou pour une catégorie d'entreprises, d'employeurs ou d'emplois;

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(1)b), régir la période au cours de laquelle un employé oeuvrant dans une entreprise ou dans une catégorie d'entreprises doit prendre un congé compensatoire à titre de rémunération des heures supplémentaires;

l) pour l'application de l'alinéa 21h), désigner un jour à titre de jour férié;

(m) for the purpose of section 33, respecting the entitlement of employees earning the prescribed minimum wage to wages for general holidays;

(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;

(p) respecting deductions, including set offs, that employers may make from wages payable to employees;

(q) respecting the circumstances that constitute or are deemed to constitute a lay-off, including, for the purpose of section 78, the circumstances in which a lay-off is not deemed to terminate the employment of the employee;

(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) for the purpose of section 83, prohibiting or regulating the employment of children on the basis of their age, the nature of the employment, or other circumstances and authorizing the director to approve exceptions and to impose terms and conditions on the employment;

(t) respecting the employment of disabled persons, including wages and terms and conditions to which a permit issued under section 85 may be made subject;

(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;

m) pour l'application de l'article 33, régir le droit des employés qui gagnent le salaire minimum fixé par règlement à un salaire pour les jours fériés;

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;

p) régir les retenues, y compris les compensations, que les employeurs sont autorisés à faire sur le salaire payable aux employés;

q) régir les circonstances qui constituent ou sont réputées constituer une mise à pied, y compris, pour l'application de l'article 78, les circonstances dans lesquelles une mise à pied n'est pas réputée mettre fin à l'emploi de l'employé;

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) pour l'application de l'article 83, interdire ou réglementer l'emploi d'enfants en fonction de leur âge, de la nature de l'emploi ou d'autres circonstances et autoriser le directeur à approuver des exceptions et à imposer des conditions relativement à l'emploi;

t) régir l'emploi de personnes ayant des incapacités, notamment leur salaire et les conditions dont peut être assorti un permis délivré en vertu de l'article 85;

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) respecting the maximum amount of wages having a priority under section 101 (lien and charge for wages);

(x) respecting deposits payable under section 111;

(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;

(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;

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;

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;

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;

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) 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.

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.

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.

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.

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)

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 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.

PART 8

PARTIE 8

TRANSITIONAL, CONSEQUENTIAL,
REPEAL, C.C.S.M. REFERENCE,
AND COMING INTO FORCEDISPOSITIONS TRANSITOIRES,
MODIFICATIONS CORRÉLATIVES,
ABROGATION, *CODIFICATION PERMANENTE*
ET ENTRÉE EN VIGUEUR

TRANSITIONAL PROVISIONS

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

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.*

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.

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.*

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.

Minimum wage boards continued

148 A minimum wage board established under **The Employment Standards Act**, R.S.M. 1987, c. E110, and in existence at the time this Code comes into force is continued as if established under this Code.

Appointments continued

149 An appointment made under any of the former Acts is continued as an appointment under this 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.

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 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.

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.

Maintien des commissions du salaire minimum

148 Les commissions du salaire minimum établies en vertu de la **Loi sur les normes d'emploi**, c. E110 des **L.R.M. 1987**, qui existent au moment de l'entrée en vigueur du présent code sont maintenues comme si elles avaient été établies sous son régime.

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.

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 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.

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.

Vacation entitlement under Vacations with Pay Act continued

152 *Despite subsection 34(1), an employee who, immediately before this Code comes into force, is entitled to an*

*section 5 of **The Vacations with Pay Act***

(a) continues to be entitled to an annual vacation of three weeks for each year of employment with the employer after the coming into force of this Code; and

(b) is entitled, on termination of the employment, to the vacation allowance provided under clause 44(2)(b).

Payment of interest on wages payable

153 *Interest is payable on wages that are due and payable on the day this Code comes into force but only from that date and in accordance with the regulations.*

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, which amendments are now included in those Acts.

*Maintien du droit au congé payé prévu par la **Loi sur le congé payé***

152 *Malgré le paragraphe 34(1), l'employé qui, immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent code, a droit au congé annuel de trois semaines prévu par l'article 5 de la **Loi sur le congé payé** :*

a) continue d'avoir droit à un congé annuel de trois semaines pour chaque année d'emploi auprès de l'employeur après l'entrée en vigueur du présent code;

b) a droit, au moment de la cessation de son emploi, à l'indemnité de congé annuel prévue à l'alinéa 44(2)b).

Paiement d'intérêts sur les salaires payables

153 *Des intérêts sont payables sur les salaires dus et payables à la date d'entrée en vigueur du présent code, mais seulement à compter de cette date et en conformité avec les règlements.*

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.*

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.*

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*.

Coming into force

165 This Code comes into force on a day fixed by proclamation.

NOTE: S.M. 1998, c. 29 was proclaimed in force May 1, 1999.

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*.

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 1^{er} mai 1999.

CHAPTER E110**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE**

SUMMARY OF PARTS

Part	Subject	Sections
1	DEFINITIONS, APPLICATION AND OPERATION OF THIS CODE	1 - 5
2	MINIMUM STANDARDS	6 - 85
3	PAYMENT OF WAGES	86 - 114
4	ADMINISTRATION	115 - 132
5	GENERAL	133 - 138
6	OFFENCES AND PENALTIES	139 - 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
2	NORMES MINIMALES	6 - 85
3	PAIEMENT DES SALAIRES	86 - 114
4	APPLICATION	115 - 132
5	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	133 - 138
6	INFRACTIONS ET PEINES	139 - 143
7	RÈGLEMENTS	144
8	DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIONS CORRÉLATIVES, ABROGATION, <i>CODIFICATION</i> <i>PERMANENTE</i> ET ENTRÉE EN VIGUEUR	145 - 165

This page left blank intentionally.

Page laissée en blanc à dessein.

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 Agreement to work for lower standard
- 5 Continuity of employment

PART 2 MINIMUM STANDARDS

DIVISION 1 MINIMUM WAGE AND MINIMUM WAGE BOARDS

- 6 Payment of minimum wage
- 7 Minimum wage boards
- 8 Minister may refer matter to board

DIVISION 2 HOURS OF WORK

- 9 Application to construction industry
- 10 Standard hours of work
- 11 Increase in daily standard hours of work
- 12 Shift work
- 13 Board may authorize varied hours
- 14 Board may set conditions in order
- 15 Board may review order

DIVISION 3 OVERTIME

- 16 Employer rights re overtime
- 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 Entreprises remplaçantes
- 5 Normes inférieures

PARTIE 2 NORMES MINIMALES

SECTION 1 SALAIRE MINIMUM ET COMMISSIONS DU SALAIRE MINIMUM

- 6 Paiement du salaire minimum
- 7 Commissions du salaire minimum
- 8 Renvois ministériels

SECTION 2 HEURES DE TRAVAIL

- 9 Application à l'industrie de la construction
- 10 Durée normale du travail
- 11 Augmentation de la durée normale quotidienne du travail
- 12 Travail posté
- 13 Autorisation de la Commission
- 14 Conditions de l'ordonnance
- 15 Révision de l'ordonnance

SECTION 3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16 Droits de l'employeur
- 17 Paiement au taux de rémunération des heures supplémentaires

18	Time off for overtime
19	Overtime in emergencies
20	Overtime in declared state of emergency

DIVISION 4
GENERAL HOLIDAYS

21	General holidays
22	Eligibility for pay for a general holiday
23	Entitlement of employee not working
24	Entitlement of employee working
25	Entitlement to wage for general holiday
26	Employee working on holiday entitled to wages
27	Employee working on holiday entitled to overtime
28	Time off instead of overtime wage
29	Certain holidays falling on certain days
30	Substitution of other day for holiday
31	Wages on termination for holiday time not taken
32	Construction industry employees
33	Application to minimum wage earners

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

18	Congé compensatoire
19	Situation d'urgence
20	Heures supplémentaires lors d'un état d'urgence

SECTION 4
JOURS FÉRIÉS

21	Jours fériés
22	Droit au salaire pour un jour férié
23	Droits de l'employé qui ne travaille pas
24	Droits de l'employé qui travaille pendant un jour de congé
25	Droit au paiement du salaire pour un jour férié chômé
26	Droits de l'employé qui travaille pendant un jour férié
27	Rémunération au taux des heures supplémentaires
28	Définitions
29	Jour férié qui tombe un jour non ouvrable
30	Substitution
31	Salaire à verser au titre des jours fériés lors de la cessation d'emploi
32	Employés de la construction
33	Employés payés au salaire minimum

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

DIVISION 6 WEEKLY DAY OF REST		SECTION 6 REPOS HEBDOMADAIRE	
45	Employer to provide day of rest	45	Jour de repos hebdomadaire
46	Employer may apply for exemption	46	Demande d'exemption d'une entreprise
47	Application for exemption	47	Demande conjointe de l'employeur et de l'agent négociateur
48	Employee entitled to day off without pay	48	Droit à un congé non payé
49	Board may set conditions and vary order	49	Conditions et modification ou annulation de l'ordonnance
DIVISION 7 WORK BREAKS		SECTION 7 PAUSES	
50	Employer to provide break	50	Obligation d'accorder une pause
DIVISION 8 CALL IN WAGES		SECTION 8 RAPPELS	
51	Entitlement of employee to call in wages	51	Droit au salaire pour rappel
DIVISION 9 MATERNITY LEAVE AND PARENTAL LEAVE		SECTION 9 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	
MATERNITY LEAVE		CONGÉ DE MATERNITÉ	
52	Definitions	52	Définitions
53	Eligibility for maternity leave	53	Admissibilité au congé de maternité
54	Length of maternity leave	54	Durée du congé de maternité
55	Maternity leave if notice given after stopping work	55	Congé de maternité lorsque la cessation du travail précède le préavis
56	Maternity leave if notice not given	56	Congé de maternité en l'absence d'avis
57	End of maternity leave if notice not given	57	Durée du congé de maternité
57.1	End of maternity leave	57.1	Congé de maternité prolongé
PARENTAL LEAVE		CONGÉ PARENTAL	
58	Employee entitled to parental leave	58	Droit au congé parental
59	Maternity and parental leaves must be continuous	59	Période ininterrompue de congé
59.1	End of parental leave	59.1	Durée du congé
GENERAL		DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
60	Reinstatement, prohibition of termination	60	Interdiction de licenciement ou de mise à pied et réintégration

DIVISION 10
TERMINATION OF
EMPLOYMENT

SECTION 10
CESSATION D'EMPLOI

SUBDIVISION 1
TERMINATION OF THE EMPLOYMENT
OF AN INDIVIDUAL

SOUS-SECTION 1
CESSATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

- 61 Notice of termination
- 62 Exceptions to notice requirement
- 63 Employer may establish practice
- 64 Notice where term of employment not fixed
- 65 Notice where fixed term is continued

- 61 Avis de cessation d'emploi
- 62 Exceptions
- 63 Détermination par l'employeur d'une pratique en matière de cessation d'emploi
- 64 Préavis dans les cas d'emplois à durée non déterminée
- 65 Préavis lorsque la durée de l'emploi est déterminée

SUBDIVISION 2
TERMINATION OF THE EMPLOYMENT
OF A GROUP OF EMPLOYEES

SOUS-SECTION 2
LICENCIEMENT COLLECTIF

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

- 66 Définition de « employés concernés »
- 67 Préavis du licenciement possible 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

JOINT PLANNING COMMITTEE

COMITÉ MIXTE DE PLANIFICATION

- 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

- 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

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

- 76 Employer not to change conditions
- 77 Employer may pay wages instead of giving notice

- 76 Interdiction de modifier les conditions de travail une fois l'avis donné
- 77 Paiements compensateurs

- 78 Lay-off deemed to be termination
79 Complaint re improper termination

**DIVISION 11
HOME WORK**

- 80 Records and conditions of employment

**DIVISION 12
RIGHT TO REFUSE TO WORK ON SUNDAY**

- 81 Certain employees may refuse to work

**DIVISION 13
EQUAL WAGES**

- 82 Discrimination in wage scales prohibited

**DIVISION 14
CHILDREN AND ADOLESCENTS**

- 83 Employment of individual under 16
84 Adolescents

**DIVISION 15
INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**

- 85 Director may authorize certain wages

**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 Liability of corporate directors
91 Officer may order director to pay

- 78 Assimilation de la mise à pied au licenciement
79 Plainte

**SECTION 11
TÉLÉTRAVAIL**

- 80 Documents et conditions d'emploi

**SECTION 12
DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER
LE DIMANCHE**

- 81 Droit de refus de certains employés

**SECTION 13
ÉGALITÉ DES SALAIRES**

- 82 Discrimination dans les échelles salariales

**SECTION 14
ENFANTS ET ADOLESCENTS**

- 83 Emploi de particuliers âgés de moins de 16 ans
84 Adolescents

**SECTION 15
PARTICULIERS AYANT DES INCAPACITÉS**

- 85 Autorisation du directeur

**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
91 Ordre de paiement du salaire

<p>DIVISION 3 COMPLAINTS, INVESTIGATIONS AND DETERMINATIONS</p>	<p>SECTION 3 PLAINTES, ENQUÊTES ET DÉCISIONS</p>
<p>92 Filing of complaint with officer re wages 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 97 Order to provide for interest</p>	<p>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 97 Paiement des intérêts</p>
<p>DIVISION 4 RECEIVERS</p>	<p>SECTION 4 SÉQUESTRES</p>
<p>98 Receiver in position of employer re lien</p>	<p>98 Position du séquestre</p>
<p>DIVISION 5 DIRECTOR'S DEMAND TO THIRD PARTIES</p>	<p>SECTION 5 DEMANDE FORMELLE DU DIRECTEUR ADRESSÉE AUX TIERS</p>
<p>99 Director may issue a third party demand</p>	<p>99 Signification d'une demande formelle à un tiers</p>
<p>DIVISION 6 PRIORITY OF WAGES AND ENFORCEMENT</p>	<p>SECTION 6 PRIORITÉ DES SALAIRES ET EXÉCUTION</p>
<p>100 Employer is deemed to hold wages in trust 101 Priority of lien and charge 102 Priority of purchase money security interests 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 Employees to share proceeds</p>	<p>100 Présomption 101 Priorité du privilège et de la charge 102 Priorité des sûretés antérieures en garantie du prix d'achat 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 <i>Loi sur les jugements</i> 106 Priorité des hypothèques sur biens réels 107 Partage proportionnel</p>
<p>DIVISION 7 REFERRALS TO THE BOARD</p>	<p>SECTION 7 RENVOIS À LA COMMISSION</p>
<p>108 Notice of right to request referral 109 Director may reconsider order 110 Person named may request referral 111 Certain persons to pay deposit 112 Receiver may request referral to board</p>	<p>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 112 Demande de renvoi présentée par le séquestre</p>

DIVISION 8 SECURITY BONDS		SECTION 8 CAUTIONNEMENTS	
113	Director may require bond	113	Cautionnements
DIVISION 9 RECIPROCAL ENFORCEMENT		SECTION 9 EXÉCUTION RÉCIPROQUE	
114	Designation of reciprocating jurisdictions	114	Désignation de ressorts d'exécution réciproque
PART 4 ADMINISTRATION		PARTIE 4 APPLICATION	
DIVISION 1 DIRECTOR AND OFFICERS		SECTION 1 DIRECTEUR ET AGENTS	
115	Appointment of Director	115	Nomination du directeur des Normes d'emploi
116	Acting director	116	Directeur intérimaire
117	Director's authority to investigate	117	Pouvoir d'enquête du directeur
118	Settlement or compromise by director	118	Règlement ou compromis
119	When director may pay out money	119	Moment du paiement des sommes reçues
120	Powers of officer	120	Pouvoirs de l'agent
121	Officer not compellable	121	Non-assignation
DIVISION 2 THE MANITOBA LABOUR BOARD		SECTION 2 COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA	
122	Member's powers, rules of procedure	122	Pouvoir d'agir pour la Commission
123	Board power re application, order, inquiry	123	Pouvoirs concernant la demande, l'ordre renvoyé et l'enquête
124	Procedure re applications	124	Procédure concernant les demandes
125	Procedure re referred orders	125	Procédure concernant les renvois
126	Calculation of wages re termination	126	Calcul du salaire en cas de cessation d'emploi ou de licenciement
127	Board may determine matter re vacation	127	Question ayant trait au congé annuel de l'employé
128	Inquiries re certain groups	128	Enquêtes concernant certains groupes ou certaines associations
129	Inquiry into matter arising from Code	129	Enquête sur certaines affaires
DIVISION 3 APPEAL		SECTION 3 APPEL	
130	Appeal of order relating to wages	130	Appel de l'ordonnance de la Commission concernant les salaires impayés
131	Board and director entitled to be heard	131	Droit de la Commission et du directeur de se faire entendre
132	Costs	132	Dépens

PART 5 GENERAL	PARTIE 5 DISPOSITIONS GÉNÉRALES
DIVISION 1 PROHIBITION AGAINST UNFAIR EMPLOYMENT PRACTICES	SECTION 1 INTERDICTION DES PRATIQUES D'EMPLOI DÉLOYALES
133 No termination or certain other actions	133 Cessation d'emploi ou autres mesures discriminatoires
DIVISION 2 SINGLE EMPLOYER DECLARATION	SECTION 2 DÉCLARATION D'EMPLOYEUR UNIQUE
134 Determination of single employer by order	134 Employeur unique
DIVISION 3 EMPLOYMENT RECORDS	SECTION 3 RELEVÉS D'EMPLOI
135 Employer to keep records	135 Obligation de l'employeur de garder des relevés d'emploi
DIVISION 4 SERVICE OF DOCUMENTS	SECTION 4 SIGNIFICATION DE DOCUMENTS
136 Service of documents	136 Signification de documents
DIVISION 5 ADMISSIBILITY OF DOCUMENTS	SECTION 5 ADMISSIBILITÉ DES DOCUMENTS
137 Admissibility of certain documents	137 Admissibilité de certains documents en preuve
DIVISION 6 IMMUNITY	SECTION 6 IMMUNITÉ
138 Immunity from action	138 Immunité
PART 6 OFFENCES AND PENALTIES	PARTIE 6 INFRACTIONS ET PEINES
139 Offences	139 Infractions
140 Penalties	140 Peines
141 Offences by directors of corporations	141 Administrateurs de corporations
142 Time limit for prosecution	142 Prescription
143 Director and board to be served notice	143 Signification de l'avis d'appel au directeur et à la Commission

**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

**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

This page left blank intentionally.

Page laissée en blanc à dessein.