

Bill 210

Private Member's Bill

Projet de loi 210

Projet de loi d'un député

5th Session, 42nd Legislature,
Manitoba,
1 Charles III, 2022

5^e session, 42^e législature,
Manitoba,
1 Charles III, 2022

BILL 210

PROJET DE LOI 210

**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
AMENDMENT ACT (LEAVE FOR
MISCARRIAGE OR STILLBIRTH)**

**LOI MODIFIANT LE CODE DES NORMES
D'EMPLOI (CONGÉ EN CAS DE FAUSSE
COUCHE OU DE MORTINAISSANCE)**

Ms. Lathlin

M^{me} Lathlin

First Reading / Première lecture : _____

Second Reading / Deuxième lecture : _____

Committee / Comité : _____

Concurrence and Third Reading / Approbation et troisième lecture : _____

Royal Assent / Date de sanction : _____

EXPLANATORY NOTE

This Bill amends *The Employment Standards Code*. An employee may take up to three days' paid leave if their pregnancy or the pregnancy of their spouse or common-law partner ends in miscarriage or stillbirth.

NOTE EXPLICATIVE

Le présent projet de loi modifie le *Code des normes d'emploi*. Les employés peuvent prendre un maximum de trois jours de congé rémunéré si leur grossesse ou la grossesse de leur conjoint ou conjoint de fait se termine par une fausse couche ou une mortinaissance.

BILL 210

PROJET DE LOI 210

**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
AMENDMENT ACT (LEAVE FOR
MISCARRIAGE OR STILLBIRTH)**

**LOI MODIFIANT LE CODE DES NORMES
D'EMPLOI (CONGÉ EN CAS DE FAUSSE
COUCHE OU DE MORTINAISSANCE)**

(Assented to _____)

(Date de sanction : _____)

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

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

C.C.S.M. c. E110 amended

1 The Employment Standards Code is amended by this Act.

Modification du c. E110 de la C.P.L.M.

1 La présente loi modifie le Code des normes d'emploi.

2 The following is added before the centred heading "GENERAL" that precedes section 60:

2 Il est ajouté, avant l'intertitre précédant l'article 60, ce qui suit :

**BEREAVEMENT LEAVE — MISCARRIAGE
OR STILLBIRTH**

**CONGÉ DE DEUIL — FAUSSE COUCHE OU
MORTINAISSANCE**

Definition

59.14(1) In this section, "stillbirth" means a stillbirth as defined in *The Vital Statistics Act*.

Définition

59.14(1) Pour l'application du présent article, « mortinaissance » s'entend au sens de la *Loi sur les statistiques de l'état civil*.

Bereavement leave — miscarriage or stillbirth

59.14(2) An employee who has been employed by the same employer for at least 30 days may take up to three days of paid leave if

- (a) the employee's pregnancy ends in miscarriage or stillbirth; or
- (b) another person's pregnancy ends in miscarriage or stillbirth and the employee
 - (i) is the person's spouse or common-law partner as defined in subsection 59.2(1),
 - (ii) is the person's former spouse or common-law partner and would have been a biological parent of the child born as a result of the pregnancy,
 - (iii) had undertaken to be the guardian of the child born as a result of the pregnancy, or
 - (iv) is the spouse or common-law partner of a person who had undertaken to be the guardian of the child born as a result of the pregnancy.

Amount of pay

59.14(3) The amount an employer must pay an employee for a paid day of leave under subsection (2) must not be less than

- (a) the wage the employee would have been paid had the employee worked their regular hours of work on the day of leave; or
- (b) 5% of the employee's total wages, excluding overtime, for the four-week period immediately preceding the day of leave if
 - (i) the number of hours worked by the employee in a normal workday varies from day to day, or
 - (ii) the employee's wage for regular hours of work varies from day to day.

Congé de deuil — fausse couche ou mortinaissance

59.14(2) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours peut prendre un maximum de trois jours de congé rémunéré si, selon le cas :

- a) la grossesse de l'employée se termine par une fausse couche ou une mortinaissance;
- b) la grossesse d'une autre personne se termine par une fausse couche ou une mortinaissance et l'employé, selon le cas :
 - (i) est le conjoint de cette personne ou son conjoint de fait au sens du paragraphe 59.2(1),
 - (ii) est l'ex-conjoint ou ex-conjoint de fait de cette personne et aurait été le parent biologique de l'enfant qui serait né,
 - (iii) avait entrepris des démarches afin de devenir le tuteur de l'enfant qui serait né,
 - (iv) est le conjoint ou conjoint de fait de la personne qui avait entrepris des démarches afin de devenir le tuteur de l'enfant qui serait né.

Montant de la rémunération

59.14(3) Le montant que l'employeur verse à l'employé à l'égard d'un jour de congé rémunéré au titre du paragraphe (2) ne peut être inférieur :

- a) au salaire qui lui aurait été versé s'il avait effectué ses heures normales de travail le jour du congé;
- b) à 5 % de son salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant le congé, dans un des cas suivants :
 - (i) le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une journée de travail normale varie quotidiennement,
 - (ii) son salaire pour les heures normales de travail varie quotidiennement.

Employer's option re leave

59.14(4) Unless a collective agreement otherwise provides and despite subsection 60(4.2), an employer who provides paid sick leave benefits or other paid leave benefits that are greater than the minimum required by this Code may require that an employee use those benefits for paid days of leave under subsection (2).

Leave for part day

59.14(5) If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may count that day as a day of leave for the purpose of this section.

3 *Clause 60(5)(c) is amended by adding "or 59.14(3)" after "subsection 59.11(6)".*

4 *Subsection 96.1(1) is amended by adding "or 59.14(3)" after "subsection 59.11(6)".*

5 *Clause 135(1)(l.1) is amended by adding "or 59.14(2)" after "subsection 59.11(5)".*

6 *Clause 144(1)(o.2.3) is amended by adding "or 59.14(7)" after "subsection 59.11(11) or (12)".*

Coming into force

7 *This Act comes into force on the day it receives royal assent.*

Options de l'employeur — congé rémunéré

59.14(4) À moins qu'une convention collective ne prévoise le contraire et par dérogation au paragraphe 60(4.2), l'employeur qui offre des prestations de congés rémunérés, notamment des congés de maladie, qui excèdent le minimum prévu au présent code peut exiger qu'un employé utilise ces prestations au titre des congés rémunérés visés au paragraphe (2).

Absence pendant une partie d'une journée

59.14(5) Pour l'application du présent article, si l'employé prend une partie de journée comme congé, l'employeur peut compter cette journée comme un jour de congé.

3 *L'alinéa 60(5)(c) est modifié par adjonction, après « paragraphe 59.11(6) », de « ou 59.14(3) ».*

4 *Le paragraphe 96.1(1) est modifié par adjonction, après « paragraphe 59.11(6) », de « ou 59.14(3) ».*

5 *L'alinéa 135(1)l.1 est modifié par adjonction, après « paragraphe 59.11(5) », de « ou 59.14(2) ».*

6 *L'alinéa 144(1)o.2.3 est modifié par substitution, à « des paragraphes 59.11(11) ou (12) », de « du paragraphe 59.11(11) ou (12) ou du paragraphe 59.14(7) ».*

Entrée en vigueur

7 *La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.*