Archived version

This version was current for the period set out in the footer below. Any amendment enacted after 30 Sept. 2022 with retroactive effect is not included.

Last amendment included: M.R. 12/2022

Version archivée

La présente version était à jour pendant la période indiquée en bas de page. Les modifications rétroactives édictées après le 30 sept. 2022 n'y figurent pas.

Dernière modification intégrée : R.M. 12/2022

THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
(C.C.S.M. c. E110)

Employment Standards Regulation

CODE DES NORMES D'EMPLOI
(c. E110 de la C.P.L.M.)

Règlement sur les normes d'emploi

Regulation 6/2007
Registered January 31, 2007

Règlement 6/2007
Date d'enregistrement : le 31 janvier 2007

TABLE OF CONTENTS

Section

1 Definitions and interpretation

APPLICATION OF CODE

2 Certain volunteers and trainees
2.1 Ice hockey players

APPLICATION OF PART 2 OF CODE

3 Exemptions for agricultural workers and fishers
3.1 Exemption for camp counsellors
4 Employee in employer's residence
5 Professions
6 Family business and certain salespersons
7 Certain Crown employees
8 Workers under *The Elections Act*

WEEKLY DAY OF REST

9 No application to certain employees
10 36-hour rest period for domestic workers and residential caregivers

TABLE DES MATIÈRES

Article

1 Définitions et règles d'interprétation

APPLICATION DU CODE

2 Bénévoles et employés en formation
2.1 Joueurs de hockey sur glace

APPLICATION DE LA PARTIE 2 DU CODE

3 Exemptions — travailleurs agricoles et pêcheurs
3.1 Exemption — conseillers de camp
4 Travail domestique
5 Professions
6 Entreprises familiales et certains vendeurs
7 Certains employés de la Couronne
8 Personnel électoral

REPOS HEBDOMADAIRE

9 Exceptions
10 Repos de 36 heures pour les domestiques et les préposés aux soins en résidence

MINIMUM WAGE

11 Repealed
11.1 Minimum wage for security guards
12 Employees in government-approved training scheme
13 Repealed

STANDARD HOURS OF WORK AND OVERTIME

14 Manitoba industrial average wage
15 Hours worked in private residences
16 Regular and overtime wages for residential caregivers
17 Standard hours of work for landscape workers
18 Overtime wage rates for employees receiving incentive pay

DEDUCTIONS FROM WAGES

19 Restrictions on deductions from wages

WORK BREAKS

20 Minimum time for work breaks

TRANSPORTATION FOR EMPLOYEES

21 Employer to provide transportation within certain hours

FAMILY MEMBER

22 "Family member" — expanded definition

TERMINATION OF EMPLOYMENT

23 When lay-off is a termination
24 Period of employment
24.1 Temporary help employees — when lay-off is a termination
24.2 Termination without notice — temporary help employees

SALAIRE MINIMUM

11 Abrogé
11.1 Salaire minimum des gardiens de sécurité
12 Employés en formation
13 Abrogé

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14 Salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba
15 Travail dans une résidence privée
16 Rémunération normale et rémunération des heures supplémentaires des préposés aux soins en résidence
17 Durée normale du travail — secteur de l'aménagement paysager
18 Taux de rémunération des heures supplémentaires — rémunération au rendement

RETENUES SUR LE SALAIRE

19 Limites

PAUSES

20 Durée minimale des pauses

TRANSPORT DES EMPLOYÉS

21 Obligation de fournir le transport à certaines heures

MEMBRES DE LA FAMILLE

22 Définition de « membre de la famille »

CESSATION D'EMPLOI

23 Mise à pied assimilée à une cessation d'emploi
24 Période d'emploi
24.1 Employés temporaires — mise à pied assimilée à une cessation d'emploi
24.2 Cessation d'emploi sans préavis — employés temporaires

Archived version
Current from 26 Feb. 2022 to 30 Sept. 2022
Version archivée
À jour du 26 févr. 2022 au 30 sept. 2022

RETAIL EMPLOYEES' RIGHT TO REFUSE TO WORK ON SUNDAY

24.3 Right to refuse to work on Sunday

EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS

25 Industries and occupations in which young persons must not be employed
26 Repealed
26.1 Supervision of young persons required

RECIPROCAL ENFORCEMENT

27 Designation of reciprocating jurisdictions

INFORMATION ABOUT CODE FOR EMPLOYEES

28 Employer to post or distribute information

ADMINISTRATIVE PENALTIES

29 Administrative penalties

DEPOSIT RE REFERRAL OR APPEAL TO BOARD

30 Reduction of required deposit

REPEALS AND COMING INTO FORCE

31 Repeals
32 Coming into force

SCHEDULE Administrative Penalties

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

24.3 Droit de refuser de travailler le dimanche

EMPLOI DE JEUNES

25 Industries et emplois — interdiction d'embaucher des jeunes
26 Abrogé
26.1 Surveillance obligatoire auprès des jeunes

EXÉCUTION RÉCIPROQUE

27 Désignation de ressorts d'exécution réciproque

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE CODE DESTINÉS AUX EMPLOYÉS

28 Obligation de l'employeur d'afficher ou de distribuer les renseignements

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

29 Sanctions administratives

DÉPÔT EN CAS DE RENVOI OU D'APPEL DEVANT LA COMMISSION

30 Diminution du dépôt obligatoire

ABROGATIONS ET ENTRÉE EN VIGUEUR

31 Abrogations
32 Entrée en vigueur

ANNEXE Sanctions administratives

Definitions and interpretation

1(1) The following definitions apply in this regulation.

"**Code**" means *The Employment Standards Code*. (« *Code* »)

"**domestic worker**" means an employee who

(a) is employed to work primarily in the management or operation of the employer's private residence, including activities such as cleaning, laundering, cooking or gardening; or

(b) is employed, in a relationship of some permanence, to provide care or supervision for a member of the employer's household, and is required to reside in the employer's residence. (« domestique »)

"**residential caregiver**" means an employee who is employed to provide care or supervision for a minor or for an adult who requires assistance to live independently, where

(a) the care and supervision is provided in the care recipient's residence;

(b) the residence is not the employer's private residence; and

(c) the employee is required to reside in the care recipient's residence during periods of work. (« préposé aux soins en résidence »)

1(2) A reference in this regulation to a Part or Division is a reference to that Part or Division of the Code.

Définitions et règles d'interprétation

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

« ***Code*** » *Le Code des normes d'emploi*. ("Code")

« **domestique** » Employé qui est :

a) soit principalement affecté à la gestion ou au bon fonctionnement de la résidence privée de l'employeur en s'occupant notamment du nettoyage, de la lessive, de la cuisine ou du jardinage;

b) soit est affecté, avec un certain niveau de permanence, aux soins à donner ou à la surveillance d'un membre de la famille de l'employeur et doit, pour ce faire, demeurer à la résidence de l'employeur. ("domestic worker")

« **préposé aux soins en résidence** » Employé affecté aux soins à donner ou à la surveillance d'une personne, mineure ou adulte, qui a besoin d'assistance pour vivre de façon indépendante, lorsque les conditions qui suivent sont réunies :

a) les soins sont fournis et la surveillance exercée à la résidence du bénéficiaire;

b) la résidence du bénéficiaire n'est pas la résidence privée de l'employeur;

c) l'employé demeure à la résidence du bénéficiaire pendant les périodes de travail. ("residential caregiver")

1(2) Les mentions dans le présent règlement des parties ou des sections sont des mentions des parties ou des sections du *Code*.

APPLICATION OF CODE

Certain volunteers and trainees

2 The Code does not apply to an employee who

(a) works as a volunteer for a charitable or political organization;

APPLICATION DU *CODE*

Bénévoles et employés en formation

2 Le *Code* ne s'applique pas aux employés :

a) qui travaillent à titre de bénévoles des organismes de bienfaisance ou des organisations politiques;

(b) works as a beneficiary under a rehabilitation or therapeutic plan or project; or

(c) is given training or work experience for a limited period of time through a program implemented or approved by

(i) a provincial or federal government authority, or

(ii) a school board, as defined under *The Public Schools Act*.

M.R. 82/2010

b) qui travaillent à titre de bénéficiaires des programmes ou projets thérapeutiques ou de réadaptation;

c) qui suivent une formation ou un stage d'une durée limitée offerts par l'entremise d'un programme mis en œuvre ou approuvé par un organisme du gouvernement fédéral ou provincial, ou par une commission scolaire, au sens de la *Loi sur les écoles publiques*.

R.M. 82/2010

Ice hockey players

2.1(1) The Code does not apply to a player on a junior ice hockey team if the player is entitled to receive — pursuant to an agreement with the team or the league of which the team is a member — an annual scholarship for a post-secondary educational program for each of the first five hockey seasons that the player plays.

2.1(2) The annual scholarship that a player is entitled to receive must not be less than the lower of the following two amounts:

(a) the cost of tuition fees, compulsory student fees and required textbooks for a full-time student to attend an academic year of a post-secondary educational program offered by a publicly funded institution designated by the player in an agreement referred to in subsection (1);

(b) if the player enrolls in a post-secondary educational program at an institution other than the designated institution, the cost of tuition fees, compulsory student fees and required textbooks for a full-time student to attend an academic year of that educational program.

M.R. 158/2017

Joueurs de hockey sur glace

2.1(1) Le *Code* ne s'applique pas aux joueurs d'une équipe de hockey sur glace junior qui, conformément à une entente conclue avec l'équipe ou la ligue dont l'équipe est membre, ont droit à une bourse d'études annuelle visant un programme d'études postsecondaires et couvrant chacune des cinq premières saisons de hockey pendant lesquelles ils jouent.

2.1(2) Le montant de la bourse annuelle ne peut être inférieur au moins élevé des deux montants suivants :

a) le coût des droits de scolarité, des frais obligatoires et des manuels de cours obligatoires pour un étudiant à temps plein inscrit pendant une année scolaire à un programme d'études postsecondaires offert par l'établissement d'enseignement postsecondaire financé par l'État que désigne le joueur dans l'entente mentionnée au paragraphe (1);

b) si le joueur s'inscrit à un programme d'études postsecondaires offert par un établissement autre que l'établissement désigné, le coût des droits de scolarité, des frais obligatoires et des manuels de cours obligatoires pour un étudiant à temps plein inscrit pendant une année scolaire au programme d'études en question.

R.M. 158/2017

APPLICATION OF PART 2 OF CODE

Exemptions for agricultural workers and fishers

3(1) Divisions 2 (standard hours of work), 3 (overtime), 4 (general holidays) and 8 (wages for reporting for work) of Part 2 do not apply to an employee employed on a farm to work directly in the primary production of agricultural products on that farm, unless all or substantially all of the person's work is performed in one or more climate-controlled facilities.

3(1.1) Except for Division 13 (equal wages), Part 2 does not apply to the following:

(a) an employee employed in fishing;

(b) an employee employed on a farm, by a family member of the employee, to work directly in the primary production of agricultural products on that farm.

3(1.2) For the purpose of subsections (1) and (1.1), "**agricultural products**" includes livestock, poultry, livestock and poultry products, fruits, vegetables, grains, oilseeds, pulse, forage and market garden or horticultural products.

3(1.3) For the purpose of clause (1.1)(b),

(a) "**family member**" in relation to an employee means a person who is a family member of the employee under section 59.2 of the Code; and

(b) an employee who is employed by a family farm corporation, as defined in *The Farm Lands Ownership Act*, is deemed to be employed by a family member of the employee if the corporation is controlled by the employee, by one or more persons who are family members of the employee, or by any combination of them.

3(2) For greater certainty, subsection (1) does not affect the application of the Code to an employee who is employed in the selling of horticultural products or market garden products grown by another person.

M.R. 26/2008

APPLICATION DE LA PARTIE 2 DU *CODE*

Exemptions — travailleurs agricoles et pêcheurs

3(1) Les sections 2, 3, 4 et 8 de la partie 2 ne s'appliquent pas aux employés qui travaillent dans une exploitation agricole et qui sont affectés directement à la production primaire de produits agricoles, à moins que la totalité ou la quasi-totalité de leur travail ne soit effectuée dans un ou plusieurs établissements à ambiance intérieure contrôlée.

3(1.1) Sauf pour ce qui est de la section 13, la partie 2 ne s'applique pas :

a) aux employés affectés à la pêche;

b) aux employés qui travaillent dans une exploitation agricole pour un membre de leur famille et qui sont affectés directement à la production primaire de produits agricoles.

3(1.2) Pour l'application des paragraphes (1) et (1.1), sont assimilés aux produits agricoles le bétail, la volaille, les produits du bétail et les produits avicoles, les fruits, les légumes, les grains, les oléagineux, les légumineuses à grains, les plantes fourragères et les produits maraîchers ou horticoles.

3(1.3) Pour l'application de l'alinéa (1.1)b) :

a) est membre de la famille d'un employé la personne qui est membre de sa famille en vertu de l'article 59.2 du *Code*;

b) l'employé qui travaille pour une corporation agricole familiale, au sens de la *Loi sur la propriété agricole*, est réputé travailler pour un membre de sa famille si la corporation est contrôlée par lui, par un ou plusieurs membres de sa famille ou à la fois par lui et par un ou des membres de sa famille.

3(2) Il demeure entendu que le paragraphe (1) ne porte pas atteinte à l'application du *Code* aux employés qui vendent des produits horticoles ou maraîchers cultivés par un autre.

R.M. 26/2008; 62/2011

Exemption for camp counsellors

3.1 Part 2 does not apply to an employee who works as a volunteer camp counsellor at a residential camp that is operated by a charitable organization.

M.R. 82/2010

Employee in employer's residence

4 Except for Divisions 9 (unpaid leaves) and 14 (employment of young persons), Part 2 does not apply to the employment of a person employed to work in the employer's private residence if

(a) the person is employed as a domestic worker for not more than 12 hours per week; or

(b) the person is not employed as a domestic worker, but is employed primarily to attend to the needs of a member of the employer's household who is a minor or is aged, infirm or ill, whether or not the person is also required to perform ancillary duties relating to the management or operation of the employer's household.

M.R. 158/2018

Professions

5 Except for Divisions 5 (annual vacations and vacation allowances), 9 (unpaid leaves) and 13 (equal wages) and subdivisions 1 and 3 of Division 10 (termination of employment), Part 2 does not apply to an employee who

(a) is qualified to practise and is practising or employed in a profession that is governed under

(i) an Act of the Legislature that applies solely to the profession, or

(ii) *The Regulated Health Professions Act*; or

(b) is registered or enrolled and employed as a student-in-training in respect of such a profession.

M.R. 144/2019

Exemption — conseillers de camp

3.1 La partie 2 ne s'applique pas aux employés qui travaillent à titre de conseillers bénévoles dans un camp résidentiel administré par un organisme de bienfaisance.

R.M. 82/2010

Travail domestique

4 La partie 2, sauf les sections 9 et 14, ne s'applique pas aux personnes qui travaillent à la résidence privée de l'employeur si, selon le cas :

a) elles sont engagées à titre de domestiques pour une durée totale maximale de 12 heures par semaine;

b) elles ne sont pas engagées à titre de domestiques, mais s'occupent principalement d'un membre de la famille de l'employeur qui est mineur ou est âgé, infirme ou malade, qu'elles soient ou non tenues également d'accomplir d'autres tâches connexes liées à la gestion ou au bon fonctionnement de la maison de l'employeur.

Professions

5 La partie 2, sauf les sections 5, 9 et 13, et les sous-sections 1 et 3 de la section 10, ne s'appliquent pas aux employés qui :

a) soit sont qualifiés pour exercer une profession régie par la *Loi sur les professions de la santé réglementées* ou par une autre loi qui vise uniquement cette profession et l'exercent, seuls ou à titre d'employé;

b) soit sont inscrits et engagés à titre de stagiaire en vue d'exercer une telle profession.

R.M. 144/2019

Family business and certain salespersons

6(1) Divisions 2 (standard hours of work) and 3 (overtime) of Part 2 do not apply to an employee who is

(a) employed in a business in which only members of the family of the employer are employed; or

(b) a salesperson, other than a route salesperson, who is

(i) remunerated in whole or in part by commission, and

(ii) engaged in soliciting orders, principally outside the employer's place of business, for goods or services to be later delivered or provided to the purchaser.

6(2) In subsection (1), "**route salesperson**" means an employee who is employed primarily as a delivery and stock person who delivers goods mainly to established customers of the employer and for whom any selling of products is incidental to those duties.

Certain Crown employees

7 Sections 10 to 14, 17 and 18 of the Code (standard hours of work and overtime) do not apply to employees of the Crown who are in the following positions:

(a) a position in a classification in which the maximum salary is more than $34,497 per year;

(b) a position in the Department of Infrastructure for which the hours specified under a collective agreement are similar to the standard hours of work prescribed for a day or week under *The Construction Industry Wages Act*;

(c) a position in a correctional camp or mental health camp for which a collective agreement provides that an allowance is to be paid in lieu of overtime wages;

Entreprises familiales et certains vendeurs

6(1) Les sections 2 et 3 de la partie 2 ne s'appliquent pas aux employés suivants :

a) les employés d'une entreprise où ne travaillent que les membres de la famille de l'employeur;

b) les vendeurs, sauf les vendeurs itinérants occasionnels, qui sont rémunérés, en totalité ou en partie, à commission et qui, à l'extérieur du lieu d'exploitation de l'entreprise de l'employeur principalement, sollicitent des commandes de biens ou de services à livrer ou fournir à l'acheteur à une date ultérieure.

6(2) Au paragraphe (1), « **vendeur itinérant occasionnel** » s'entend d'un employé qui est affecté principalement à la livraison de la marchandise à des clients établis de son employeur et pour qui la vente n'est qu'une activité accessoire à ses attributions.

Certains employés de la Couronne

7 Les articles 10 à 14, 17 et 18 du *Code* ne s'appliquent pas aux employés de la Couronne qui occupent les postes suivants :

a) un poste qui fait partie d'une catégorie professionnelle pour laquelle un salaire annuel maximal supérieur à 34 497 $ par année est prévu;

b) un poste au ministère de l'Infrastructure pour lequel les heures prévues au titre d'une convention collective sont semblables à la durée normale du travail fixée pour une journée ou une semaine sous le régime de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*;

c) un poste dans un camp de correction ou un camp de santé mentale pour lequel une convention collective prévoit le versement d'une indemnité en remplacement de rémunération des heures supplémentaires;

(d) positions that are

(i) not covered by a collective agreement, and

(ii) not eligible to receive premium or overtime compensation under Part 3 of the *Public Service Regulation*;

(e) positions classified as positions for summer students working as temporary employees.

M.R. 144/2019; 12/2022

Workers under *The Elections Act*

8(1) The following provisions of Part 2 do not apply to an election worker appointed under *The Elections Act*:

(a) Division 1 (minimum wage);

(b) Division 2 (standard hours of work);

(c) sections 17 and 18 of Division 3 (overtime);

(d) Division 4 (general holidays);

(e) Division 10 (termination).

8(2) In subsection (1), "**election worker**" means an election official as defined in *The Elections Act* and includes any other person appointed on a temporary basis under that Act for the purpose of conducting an election.

M.R. 228/2014; S.M. 2017, c. 35, s. 63

d) un poste qui n'est pas couvert par une convention collective et qui ne donne pas droit à une compensation au taux majoré ou double au titre de la partie 3 du *Règlement sur la fonction publique*;

e) les postes réservés aux emplois d'été pour les étudiants qui sont employés à titre temporaire.

R.M. 144/2019; 12/2022

Personnel électoral

8(1) Parmi les dispositions figurant à la partie 2, les sections 1 et 2, les articles 17 et 18 de la section 3 ainsi que les sections 4 et 10 ne s'appliquent pas au personnel électoral nommé en vertu de la *Loi électorale*.

8(2) Pour l'application du paragraphe (1), « **personnel électoral** » s'entend des personnes nommées à titre temporaire sous le régime de la *Loi électorale* aux fins de la tenue d'une élection, notamment les fonctionnaires électoraux.

R.M. 228/2014; L.M. 2017, c. 35, art. 63

WEEKLY DAY OF REST

No application to certain employees

9 Division 6 (weekly day of rest) of Part 2 does not apply to the following:

(a) persons employed as security personnel, caretakers or power engineers who live in the building in which they are employed;

(b) an employee who performs management functions primarily;

REPOS HEBDOMADAIRE

Exceptions

9 La section 6 de la partie 2 ne s'applique pas aux personnes suivantes :

a) les membres du personnel de sécurité, les préposés aux soins et les opérateurs de chaudière ou de compresseur qui demeurent sur les lieux de leur travail;

b) les employés qui sont principalement affectés à des fonctions de direction;

(c) an employee while he or she is working in circumstances described in subsection 19(2) of the Code (emergency);

(d) an employee employed in a business that is exempted by the director under section 46 or 47 of the Code (application for exemption of business);

(e) a domestic worker or residential caregiver.

36-hour rest period for domestic workers and residential caregivers

10(1) An employer of a domestic worker or residential caregiver must ensure that each week, for a period of at least 36 consecutive hours, the worker or caregiver is not required to perform work for the employer.

10(2) If the employer requests the worker or caregiver to perform work during the 36-hour period, and he or she agrees to work during that period, then the employer must

(a) lengthen, by the number of hours worked during that period, one of the rest periods to be provided under subsection (1) within the next eight weeks; or

(b) pay the worker or caregiver for the hours worked during that period at an hourly rate no less than the overtime wage rate, whether or not they are hours of overtime.

c) les employés qui travaillent en situation d'urgence dans les cas visés au paragraphe 19(2) du *Code*;

d) les employés qui travaillent dans une entreprise exemptée par le directeur en vertu de l'article 46 ou 47 du *Code*;

e) les domestiques et les préposés aux soins en résidence.

Repos de 36 heures pour les domestiques et les préposés aux soins en résidence

10(1) L'employeur d'un domestique ou d'un préposé aux soins en résidence est tenu de leur accorder chaque semaine une période de repos d'au moins 36 heures consécutives pendant lesquelles ils ne sont pas tenus d'accomplir quelque tâche que ce soit pour lui.

10(2) Si l'employeur demande au domestique ou au préposé aux soins en résidence d'accomplir des tâches pour lui pendant leur période de repos de 36 heures et qu'ils acceptent de le faire, l'employeur :

a) soit allonge l'une des huit prochaines périodes de repos d'un nombre d'heures égal à celui des heures travaillées;

b) soit verse au domestique ou au préposé aux soins en résidence une rémunération à un taux horaire correspondant au moins au taux de rémunération des heures supplémentaires, que les heures travaillées aient ou non constitué des heures supplémentaires.

MINIMUM WAGE

11 [Repealed]

M.R. 90/2008; 5/2009; 43/2010; 62/2011; 59/2012; 88/2013; 176/2014; 75/2015; 128/2017

Minimum wage for security guards

11.1(1) In this section, "**security guard**" means a person employed as a security guard who holds a licence to act as a security guard issued under *The Private Investigators and Security Guards Act*.

SALAIRE MINIMUM

11 [Abrogé]

R.M. 90/2008; 5/2009; 43/2010; 62/2011; 59/2012; 88/2013; 176/2014; 75/2015; 128/2017

Salaire minimum des gardiens de sécurité

11.1(1) Dans le présent article, « **gardien de sécurité** » s'entend de la personne qui occupe l'emploi de gardien de sécurité et qui est titulaire d'une licence l'autorisant à le faire délivrée sous le régime de la *Loi sur les détectives privés et les gardiens de sécurité*.

11.1(2) Security guards are prescribed as a class of employees for the purpose of subsection 7(5) of the Code (minimum wage for prescribed classes).

11.1(3) The minimum wage for standard hours of work for persons employed as security guards is $12.50 per hour.

M.R. 182/2014; 128/2017

Employees in government-approved training scheme

12 Section 6 of the Code (minimum wage) does not apply to employees who are employed under a training scheme implemented or approved by

(a) a provincial or federal government authority; or

(b) jointly by provincial and federal government authorities;

and who are paid a wage.

13 [Repealed]

M.R. 128/2017

11.1(2) Les gardiens de sécurité constituent une catégorie d'employés pour l'application du paragraphe 7(5) du *Code*.

11.1(3) Le salaire minimum pour la durée normale du travail qu'effectue un gardien de sécurité est fixé à 12,50 $ l'heure.

R.M. 182/2014; 128/2017

Employés en formation

12 L'article 6 du *Code* ne s'applique pas aux employés qui suivent une formation rémunérée offerte par l'entremise d'un programme mis en œuvre ou approuvé par :

a) un organisme du gouvernement fédéral ou provincial;

b) des organismes des gouvernements provincial et fédéral, de concert.

13 [Abrogé]

R.M. 128/2017

STANDARD HOURS OF WORK AND OVERTIME

Manitoba industrial average wage

14 For the purpose of clause 2(4)(b) of the Code (exemption from Divisions 2 and 3 of Part 2), the Manitoba industrial average wage at any time during the period from June 1 of one year until May 31 of the following year is 52 times the industrial aggregate average weekly earnings, including overtime, for all employees for Manitoba for the last calendar year ending before that period, as

(a) determined by the director based on the Manitoba industrial aggregate average weekly earnings for that calendar year as published by Statistics Canada; and

(b) published by the director in a printed publication made available to members of the public or on the department's website.

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba

14 Pour l'application de l'alinéa 2(4)b) du *Code*, le salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba à un moment donné entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante est égal à 52 fois le salaire hebdomadaire moyen total du secteur industriel, y compris les heures supplémentaires, pour tous les employés au Manitoba pour l'année civile qui s'est terminée avant le début de cette période, tel qu'il est déterminé par le directeur en se fondant sur la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des industries au Manitoba pour cette année, telle qu'elle est publiée par Statistique Canada, et publié par le directeur dans une publication imprimée mise à la disposition du public ou sur le site web du ministère.

Hours worked in private residences

15(1) For the purpose of determining the hours worked by a residential caregiver or by a domestic worker who resides in the residence where he or she is working, the caregiver or worker is deemed not to be performing work

(a) during any time that he or she is, by agreement with the employer, free from the performance of duties; or

(b) while he or she is eating, resting, sleeping or attending to his or her private affairs or pursuits.

15(2) Subsection (1) does not apply to an employee whose standard hours of work are determined under section 12 of the Code (averaging).

Regular and overtime wages for residential caregivers

16(1) Except for a day to which subsection (2) applies, the employer of a residential caregiver must pay the caregiver, for each day on which he or she works, not less than the total of

(a) a wage for eight hours, at the caregiver's regular wage rate; and

(b) an overtime wage for four hours, at the caregiver's overtime wage rate.

16(2) If, by agreement or arrangement with the employer, the caregiver is not required to perform the normal duties of employment for part of a day on which he or she works, the employer must pay the caregiver not less than the following amount for the hours worked:

(a) if the caregiver works eight hours or less, the caregiver's regular wage rate for the hours worked;

(b) if the caregiver works more than eight hours, the caregiver's regular wage rate for the first eight hours and the caregiver's overtime wage rate for each additional hour worked.

Travail dans une résidence privée

15(1) Pour le calcul du nombre d'heures travaillées par un préposé aux soins en résidence ou un domestique qui résident au lieu où ils travaillent, aucun travail n'est accompli pendant :

a) toute période de congé convenue entre lui et l'employeur;

b) la période pendant laquelle il mange, se repose, dort ou vaque à ses propres affaires ou à ses occupations.

15(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé dont la durée normale du travail est déterminée sous le régime de l'article 12 du *Code*.

Rémunération normale et rémunération des heures supplémentaires des préposés aux soins en résidence

16(1) Sauf dans le cas d'une journée visée au paragraphe (2), l'employeur d'un préposé aux soins en résidence lui verse, pour chaque journée de travail, une somme égale ou supérieure au total des éléments suivants :

a) un salaire pour huit heures, calculé au taux normal du préposé;

b) une rémunération pour quatre heures supplémentaires, calculée au taux de rémunération des heures supplémentaires du préposé.

16(2) Le préposé aux soins en résidence qui, à la suite d'une entente avec l'employeur, n'exécute pas ses tâches habituelles pendant une partie de sa journée de travail, reçoit pour les heures travaillées :

a) s'il travaille huit heures ou moins, une rémunération calculée au taux normal;

b) s'il travaille plus de huit heures, une rémunération calculée au taux normal pour les huit premières heures et au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure supplémentaire travaillée.

16(3) If a caregiver to whom subsection (1) applies works more than 12 hours in a day, the employer must pay the caregiver the overtime wage rate for each additional hour worked, up to a maximum of four hours, if the caregiver

(a) makes a record before the end of the next day of the number of hours worked; and

(b) gives the record to the employer before the end of the pay period that follows the pay period in which those additional hours of work were performed.

16(3) Le préposé visé au paragraphe (1) qui travaille plus de 12 heures au cours d'une journée a le droit de recevoir une rémunération calculée au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure supplémentaire travaillée, jusqu'à un maximum de quatre, si les conditions qui suivent sont réunies :

a) le préposé consigne dans un document, au plus tard le jour suivant, le nombre d'heures travaillées;

b) il remet le document à l'employeur, au plus tard à la fin de la période de paye qui suit celle au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été travaillées.

16(4) Clause 135(1)(d) (employment records) of the Code does not apply to the hours of work of a residential caregiver.

16(4) L'alinéa 135(1)d) du *Code* ne s'applique pas aux heures de travail d'un préposé aux soins en résidence.

Standard hours of work for landscape workers

17(1) The standard hours of work for an employee while he or she is working on landscaping operations between April 15 and November 30 are

(a) 10 hours per day;

(b) 50 hours per week; and

(c) 2,080 hours per year.

Durée normale du travail — secteur de l'aménagement paysager

17(1) Entre le 15 avril et le 30 novembre, la durée normale du travail des employés qui travaillent dans le secteur de l'aménagement paysager est de :

a) 10 heures par jour;

b) 50 heures par semaine;

c) 2 080 heures par année.

17(2) For the purpose of subsection (1), "**landscaping operation**" includes the construction or maintenance of a landscape, including activities such as lawn cutting, fertilizing, applying sod and controlling weeds. It does not include

(a) the maintenance or cleaning of parking lots or snow removal; or

(b) working with inventory or customers at a gardening or landscaping retail outlet.

17(2) Pour l'application du paragraphe (1), « **secteur de l'aménagement paysager** » s'entend notamment de la construction ou de l'entretien d'un aménagement paysager, ainsi que, entre autres activités, de la tonte des pelouses, de l'application d'engrais, de l'engazonnement et de la lutte contre les mauvaises herbes; la présente définition ne vise toutefois pas :

a) l'entretien et le nettoyage des terrains de stationnement ni l'enlèvement de la neige;

b) le travail lié à la gestion des stocks et au service à la clientèle dans un point de vente d'un centre de jardin ou d'une entreprise paysagiste.

Overtime wage rates for employees receiving incentive pay

18(1) Subject to subsection (2), for the purpose of calculating the overtime wage rate in accordance with subsection 17(1) of the Code for an employee whose wages consist of or include incentive pay, the employee's regular wage rate is the total of

(a) the hourly rate that would be the employee's regular wage rate if it were determined without reference to the incentive pay; and

(b) the employee's hourly incentive rate, determined by dividing

(i) the total incentive pay paid or payable to the employee in the pay period,

by

(ii) the total number of hours worked in that pay period.

18(2) An employee's regular wage rate for the purpose of subsection 17(1) of the Code may be determined without reference to any incentive pay if

(a) the employee's regular wage rate, determined without reference to the incentive pay, is at least twice the minimum wage rate; or

(b) the employee's productivity during the overtime hours is measurable and it is the employer's established practice to pay for productivity during overtime hours at a rate that is at least 150% of the rate payable for productivity during regular hours of work.

Taux de rémunération des heures supplémentaires — rémunération au rendement

18(1) Sous réserve du paragraphe (2), le calcul de la rémunération des heures supplémentaires, en conformité avec le paragraphe 17(1) du *Code*, d'un employé qui est rémunéré, en totalité ou en partie, au rendement est fondé sur un taux normal de rémunération égal à la somme des éléments suivants :

a) le salaire horaire qui serait le taux normal de l'employé s'il n'était pas rémunéré au rendement;

b) le taux de rémunération horaire au rendement qui correspond au quotient obtenu en divisant la rémunération au rendement totale payée ou à payer à l'employé au cours de la période de paye par le nombre d'heures travaillées au cours de cette période.

18(2) Pour l'application du paragraphe 17(1) du *Code*, le taux normal de rémunération d'un employé peut être calculé sans qu'il soit tenu compte de la rémunération au rendement dans les cas suivants :

a) le taux calculé sans qu'il soit tenu compte de la rémunération au rendement est au moins égal au double du salaire minimum;

b) la productivité de l'employé est mesurable pendant les heures supplémentaires et il est d'usage établi chez l'employeur de rémunérer les employés pour le travail accompli pendant les heures supplémentaires à un taux au moins égal à 150 % de la rémunération qu'il verse pour le travail accompli au cours des heures normales de travail.

18(3) For the purpose of this section, "**incentive pay**" means pay that is based on productivity rather than hours of work, including, by way of an example,

(a) a sales commission;

(b) pay that is based on piecework or a fixed amount per task;

(c) a bonus that is tied directly to the worker's performance and is not payable at the employer's discretion.

18(3) Pour l'application du présent article, « **rémunération au rendement** » s'entend d'une rémunération calculée en fonction du travail accompli et non des heures travaillées; elle vise notamment :

a) la commission de vente;

b) la rémunération calculée selon le nombre de pièces produites ou d'opérations exécutées;

c) la prime qui est liée directement à la productivité de l'employé et ne dépend pas d'une décision de l'employeur.

DEDUCTIONS FROM WAGES

Restrictions on deductions from wages

19(1) An employer must not deduct any amount from the wages payable to an employee except as required by federal or provincial law or as permitted by a court order or subsection (2).

19(2) The following rules apply in determining what may be deducted from a payment of wages:

Deduction for direct benefit to employee

1. An employer may, with the employee's consent, deduct an amount for something provided as a direct benefit to the employee which the employee was not required to obtain or was not required to obtain from the employer.

Limited deduction for meals or lodging

2. If an employer furnishes meals or lodging to the employee and the employee has no other practical options for obtaining meals or lodging, the amounts deducted from the employee's wage must not reduce the employee's wage for a pay period below the minimum wage to which the employee is entitled by more than the following amounts:

(a) for meals provided during the pay period, $1 per meal;

(b) for lodging provided during the pay period, $7 per week.

RETENUES SUR LE SALAIRE

Limites

19(1) Les seules retenues que l'employeur peut faire sur le salaire d'un employé sont celles que prévoient les lois fédérales et provinciales, une ordonnance du tribunal et le paragraphe (2).

19(2) Les règles qui suivent s'appliquent à l'admissibilité d'une retenue salariale :

La retenue profite directement à l'employé

1. L'employeur peut, si l'employé y consent, retenir une somme au titre d'un avantage direct pour l'employé, dans la mesure où l'employé n'est pas obligé de se procurer cet avantage notamment auprès de l'employeur.

Repas et logement

2. Si l'employeur fournit des repas ou le logement à l'employé et si l'employé est pratiquement obligé de les accepter, la retenue salariale à ce titre ne peut réduire le salaire de l'employé pour une période de paye à une somme qui est inférieure au salaire minimum auquel l'employé a droit de plus de :

a) 1 $ par repas;

b) 7 $ par semaine pour le logement.

Restricted deduction for uniforms
3. An employer must not deduct any amount for a uniform that is unique to that employer, such as a uniform bearing the name or logo of the employer, or that would be of no practical use to a person not employed by that employer.

Restricted deduction for supplies or tools
4. An employer may deduct an amount for business supplies or tools provided to the employee unless

(a) the employee was required to purchase the supplies or tools from the employer;

(b) the employee would not be permitted to keep the supplies or tools upon a termination of that employment; or

(c) the employer is required by law to provide the supplies or tools to the employee.

No deduction for faulty work or damage
5. An employer must not deduct any amount to cover any cost or loss arising from faulty work of the employee or damage caused by the employee.

No deduction for cash shortages
6. An employer must not deduct any amount to cover a cash shortage resulting from a failure to collect all or any part of the purchase price from a purchaser.

Deduction for payroll error, cash advance or service charge
7. An employer may deduct the greater of the following amounts if the employer has made a payroll error that is to the employee's favour or has made a cash advance to the employee:

(a) with the consent of the employee, the amount of the payroll error or the cash advance;

(b) the amount that could be seized or attached by a garnishment order, if the employer had a garnishment order under *The Garnishment Act* in respect of the employee's wages for the amount of the payroll error or cash advance.

Uniforme
3. Il est interdit à l'employeur de retenir une somme sur le salaire de l'employé au titre d'un uniforme distinctif, par exemple un uniforme qui porte son nom ou son logo, ou un uniforme qui n'aurait aucune utilité pour une personne qui ne travaille pas pour lui.

Fournitures et outils
4. L'employeur peut retenir une somme sur le salaire de l'employé au titre des fournitures et des outils qu'il met à la disposition de l'employé, sauf dans les cas suivants :

a) l'employé est obligé de les lui acheter;

b) l'employé n'a pas le droit de les conserver lorsqu'il quitte son emploi;

c) la loi oblige l'employeur à les fournir à son employé.

Défectuosités ou dommages
5. Il est interdit à l'employeur de retenir une somme sur le salaire de l'employé au titre des pertes qui découlent des défectuosités d'un produit ou des dommages imputables à l'employé.

Déficits de caisse
6. Il est interdit à l'employeur de retenir une somme sur le salaire de l'employé au titre des déficits de caisse imputables à l'omission de l'employé de percevoir la totalité ou une partie du prix de vente d'un objet.

Erreurs de comptabilité de la paie, avances de fonds ou frais d'administration
7. L'employeur peut retenir sur le salaire de l'employé le plus élevé des montants qui suivent s'il a fait une erreur de comptabilité de la paie en sa faveur ou s'il lui a consenti une avance de fonds :

a) avec le consentement de l'employé, le montant de l'erreur ou de l'avance;

b) le montant qui pourrait être saisi ou faire l'objet d'une saisie-arrêt par voie d'ordonnance de saisie-arrêt s'il obtenait une telle ordonnance en vertu de la *Loi sur la saisie-arrêt* à l'égard du salaire de l'employé pour le montant de l'erreur ou de l'avance.

The employer must not deduct any amount in respect of interest or a service charge or fee in relation to a payroll error, a cash advance or the cashing of a cheque.

Traffic offence under image capturing enforcement system
8. An employer may deduct the minimum amount payable by the employer for an offence that

(a) was committed by the employee; and

(b) is being prosecuted against the employer under subsection 13(1.1) of *The Summary Convictions Act*;

if the employee has authorized the employer, in writing, to deduct that amount.

Il lui est interdit de retenir une somme au titre des intérêts ou des frais d'administration pour une erreur de comptabilité de la paie, une avance de fonds ou l'encaissement d'un chèque.

Avis d'infraction délivré par un système de saisie d'images
8. L'employeur peut, si l'employé l'y autorise par écrit, retenir la somme minimale qu'il doit verser au titre d'une infraction faisant l'objet d'une poursuite contre lui en vertu du paragraphe 13(1.1) de la *Loi sur les poursuites sommaires* et commise par l'employé.

19(3) An employer must not require an employee, or a prospective employee as a condition of employment, to purchase a uniform described in rule 3 of subsection (2) at his or her own expense or to pay any other amount that the employer is prohibited by subsection (2) from deducting from a payment of wages.

19(3) Il est interdit à l'employeur d'exiger, à titre de condition d'embauche, que l'employé ou l'employé éventuel achète à ses frais l'uniforme mentionné à la règle 3 du paragraphe (2) ou verse toute autre somme que ce paragraphe interdit à l'employeur de retenir sur son salaire.

19(4) If an employer requires an employee to pay for something contrary to subsection (3), and the employee has paid for it, the amount paid is deemed to be a wage owing by the employer to the employee.

M.R. 103/2007; 106/2011

19(4) Si l'employeur contrevient au paragraphe (3), la somme versée est réputée constituer un salaire qu'il doit à l'employé.

R.M. 103/2007; 106/2011

WORK BREAKS

Minimum time for work breaks
20 For the purpose of subsection 50(2) of the Code (work break), the prescribed length of a work break is 30 minutes.

PAUSES

Durée minimale des pauses
20 Pour l'application du paragraphe 50(2) du *Code*, la durée réglementaire de la pause est de 30 minutes.

TRANSPORTATION FOR EMPLOYEES

Employer to provide transportation within certain hours

21(1) When an employer's place of business and an employee's residence are located within the boundaries of a city or town, the employer must provide the employee with adequate transportation between the residence and the work place when the employee's hours of work begin or end after 12 midnight and before 6:00 a.m.

21(2) [Repealed] M.R. 106/2011

M.R. 106/2011

TRANSPORT DES EMPLOYÉS

Obligation de fournir le transport à certaines heures

21(1) Si l'établissement de l'employeur et la résidence de l'employé se trouvent dans la même ville, l'employeur est tenu de fournir le transport à l'employé, entre sa résidence et le lieu de son travail, s'il commence ou termine son travail entre minuit et six heures.

21(2) [Abrogé] R.M 106/2011

R.M. 106/2011

FAMILY MEMBER

"Family member" — expanded definition

22 For the purpose of the definition "family member" in subsection 59.2(1) of the Code, a person is a family member of an employee if the person is

(a) a brother, sister, step-brother, step-sister, uncle, aunt, nephew, niece, grandchild or grandparent of the employee or of the employee's spouse or common-law partner;

(b) a parent of the employee's spouse or common-law partner;

(c) a current or former foster parent of the employee or of the employee's spouse or common-law partner;

(d) a current or former foster child, ward or guardian of the employee or of the employee's spouse or common-law partner;

(e) the spouse or common-law partner of a person mentioned in any of clauses (a) to (d); or

(f) any other person whom the employee considers to be like a close relative, whether or not they are related by blood, adoption, marriage or common-law relationship.

MEMBRES DE LA FAMILLE

Définition de « membre de la famille »

22 Pour l'application de la définition de « **membre de la famille** » figurant au paragraphe 59.2(1) du *Code*, une personne est membre de la famille d'un employé si elle fait partie de l'une ou l'autre des catégories suivantes :

a) le frère, la sœur, le beau-frère, la belle-sœur, l'oncle, la tante, le neveu, la nièce, le petit-fils, la petite-fille, le grand-père ou la grand-mère de l'employé ou de son conjoint ou conjoint de fait;

b) le père ou la mère du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé;

c) les parents d'accueil de l'employé, de son conjoint ou de son conjoint de fait, ou les personnes qui ont été leurs parents d'accueil;

d) le pupille ou le tuteur de l'employé, de son conjoint ou de son conjoint de fait, la personne qui est ou a été placée auprès de l'un d'eux à titre d'enfant en famille d'accueil ou la personne qui a été leur pupille ou leur tuteur;

e) le conjoint ou le conjoint de fait d'une personne mentionnée à l'un des alinéas a) à d);

f) toute autre personne que l'employé considère comme un proche parent, qu'ils soient liés par le sang, l'adoption, le mariage ou l'union de fait.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

When lay-off is a termination

23(1) The employment of an employee who is laid off for one or more periods exceeding, in total,

(a) subject to subsection (1.1), 8 weeks within a 16-week period; or

(b) any greater number of weeks within a longer period (referred to in this section as a "threshold"), as specified by the director upon application by the employer;

is deemed to have been terminated unless

(c) in the business in which the employee is employed, employees are subjected to regular and recurring lay-offs, and the employee was told about it when he or she was hired; or

(d) during the lay-off the employer, by agreement with the employee, continues

(i) to pay wages to the employee, or to make payments to the employee in place of wages, or

(ii) to make payments for the benefit of the employee to a pension plan or group or employee insurance plan or, where the employee has a pension plan and a group or employee insurance plan, to both.

Temporary interruption in employment, 2020

23(1.1) For the purpose of clause (1)(a), the period that begins on March 1, 2020, and ends on the day on which the declaration of a state of emergency under section 10 of *The Emergency Measures Act* concerning COVID-19 is terminated is not to be included in determining if an employee has been laid off for one or more periods exceeding, in total, 8 weeks within a 16-week period.

23(2) When a lay-off is deemed by subsection (1) to be a termination of employment,

(a) the employee's employment is deemed to have been terminated without notice on the first day of the lay-off; and

CESSATION D'EMPLOI

Mise à pied assimilée à une cessation d'emploi

23(1) Sauf dans les cas qui suivent, il y a cessation d'emploi si l'employé est mis à pied pendant une durée totale excédant huit semaines sur une période de, sous réserve du paragraphe (1.1), ou un nombre supérieur de semaines pendant une période plus longue — appelée « période de référence » au présent article — telle qu'elle est déterminée par le directeur, à la demande de l'employeur; il n'y a pas cessation d'emploi si, dans le secteur d'activités dans lequel l'employé travaille, des mises à pied régulières et fréquentes surviennent et si l'employé a été mis au courant de cette situation lors de son embauche ou si, pendant la période de mise à pied, l'employeur continue, avec le consentement de l'employé, de lui verser un salaire ou de lui verser une autre somme en remplacement ou d'effectuer des contributions, pour l'employé, à un régime de retraite ou à un régime d'assurance collective de l'employé ou, si l'employé bénéficie à la fois d'un régime de retraite et d'un régime d'assurance, à ces deux régimes.

Emploi interrompu temporairement en 2020

23(1.1) Pour l'application du paragraphe (1), la période qui commence le 1er mars 2020 et qui se termine le jour où il est mis fin à l'état d'urgence proclamé en vertu de l'article 10 de la *Loi sur les mesures d'urgence* en raison de la COVID-19 est exclue du calcul de la durée totale pendant laquelle un employé est mis à pied sur une période de 16 semaines.

23(2) Si, en application du paragraphe (1), une mise à pied est assimilée à une cessation d'emploi :

a) la cessation d'emploi est réputée être survenue sans préavis le premier jour de la mise à pied;

(b) the employer must pay the employee a wage in lieu of notice in accordance with section 77 of the Code.

23(3) Before specifying a threshold for an employer, the director must be satisfied that

(a) the proposed threshold will not be prejudicial to the interests of the employees;

(b) a majority of the affected employees support the proposed threshold; and

(c) the employer has a time frame for recalling the employees to be laid off.

23(4) When specifying a threshold for an employer, the director may impose any term or condition the director considers appropriate.

23(5) Subsection (1) does not apply to an employee whose employment is covered by a collective agreement that addresses whether, and under what circumstances, if any, a lay-off may be treated as a termination of employment.

M.R. 15/2020

Period of employment

24 The following rules apply in determining an employee's period of employment for the purpose of section 61 of the Code (notice of termination).

Lay-off under collective agreement

1. Whether the period of a lay-off under a collective agreement is included in the period of employment is determined by the agreement.

Lay-off not deemed a termination

2. In the case of a lay-off that is not under a collective agreement and is not deemed by subsection 23(1) to be a termination, the period of the lay-off is to be included in the period of employment.

b) l'employeur verse à l'employé un paiement compensateur en conformité avec l'article 77 du *Code*.

23(3) Avant de déterminer la période de référence d'un employeur, le directeur doit être convaincu que les conditions qui suivent sont réunies :

a) la période proposée ne causera aucun préjudice aux employés;

b) la majorité des employés concernés sont en faveur de la période proposée;

c) l'employeur bénéficie d'un délai pour rappeler les employés à mettre à pied.

23(4) Le directeur peut assortir la détermination de la période de référence d'un employeur des conditions qu'il estime indiquées.

23(5) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective qui traite précisément des circonstances permettant d'assimiler une mise à pied à une cessation d'emploi.

R.M. 15/2020

Période d'emploi

24 Les règles qui suivent s'appliquent au calcul de la période d'emploi d'un employé pour l'application de l'article 61 du *Code* :

Mises à pied régies par une convention collective

1. L'inclusion ou l'exclusion des périodes de mises à pied dans la période d'emploi sont régies par la convention collective.

Mises à pied qui ne constituent pas des cessations d'emploi

2. Dans le cas des mises à pied qui ne sont ni régies par une convention collective, ni assimilées à des cessations d'emploi en application du paragraphe 23(1), la durée de la mise à pied est incluse dans la période d'emploi.

Unpaid leave
3. The period of a leave under Division 9 (unpaid leaves) of Part 2, or of any other paid or unpaid leave approved by the employer, is to be included in the period of employment.

Seasonal employment
4. If an employee is employed by the same employer in two or more consecutive years in seasonal employment that terminates at the end of each season, those periods of employment, together with the periods between those periods of seasonal employment, are to be treated as one period of employment for the purpose of any subsequent termination of that employment during the employment season.

Rehiring within two months
5. If an employee is rehired by an employer within two months after termination of his or her employment with that employer, the period between those two periods of employment is to be included in the employee's period of employment for the purpose of any subsequent termination of that employment.

Temporary help employees — when lay-off is a termination
24.1(1) In determining if a temporary help employee's lay-off meets

(a) the 8 weeks within a 16-week period under clause 23(1)(a), a week in which the temporary help employee is not available for work is not included as one of the 8 weeks, but is included as one of the 16 weeks; or

(b) the threshold specified under clause 23(1)(b), a week in which the temporary help employee is not available for work is not included as a week in the greater number of weeks, but is included in the longer period.

24.1(2) For the purpose of subsection (1), a temporary help employee is not available in a week if, for one or more days of that week, any of the following occurs:

(a) he or she is not able to work;

(b) he or she is not available for work;

Congés non payés
3. La durée d'un congé visé à la section 9 de la partie 2 ou de tout autre congé payé ou non et approuvé par l'employeur est incluse dans la période d'emploi.

Emplois saisonniers
4. Dans le cas de l'employé qui occupe un emploi saisonnier auprès du même employeur pendant plusieurs années consécutives et dont l'emploi se termine à la fin de chaque saison, la période d'emploi à prendre en compte lors d'une cessation de travail ultérieure comprend à la fois les périodes de travail saisonnier et les périodes intercalaires.

Réembauche dans les deux mois
5. Dans le cas de l'employé qui est réembauché par le même employeur dans les deux mois qui suivent une cessation d'emploi, la période d'emploi à prendre en compte lors d'une cessation de travail ultérieure comprend la période qui s'est écoulée entre la cessation d'emploi et la nouvelle embauche.

Employés temporaires — mise à pied assimilée à une cessation d'emploi
24.1(1) Afin de déterminer si une mise à pied est assimilée à une cessation d'emploi pour l'application du paragraphe 23(1), toute semaine où l'employé temporaire n'est pas disponible pour le travail :

a) est exclue de la période de 8 semaines, mais est incluse dans la période de 16 semaines;

b) est exclue du nombre supérieur de semaines dans le cadre de la période de référence, mais est incluse dans la période plus longue.

24.1(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employé temporaire n'est pas disponible pour le travail au cours d'une semaine si un des événements suivants survient pendant au moins un jour de la semaine en question :

a) il est incapable de travailler;

b) il n'est pas disponible pour le travail;

(c) he or she refuses an assignment.

M.R. 226/2014

Termination without notice — temporary help employees

24.2 A temporary help employee is subject to the exception described in clause 62(1)(e) of the Code — and as a result is not entitled to notice or wages in lieu of notice — unless he or she is regularly assigned to perform temporary work for one or more clients for at least 12 hours a week.

M.R. 226/2014; 125/2021

c) il refuse une affectation.

R.M 226/2014

Cessation d'emploi sans préavis — employés temporaires

24.2 L'exemption prévue à l'alinéa 62(1)e) du *Code* s'applique aux employés temporaires sauf dans les cas où ils sont régulièrement assignés à une affectation temporaire pour un ou plusieurs clients pendant au moins 12 heures par semaine; l'application de l'exemption fait en sorte qu'ils n'ont pas droit au préavis ou au salaire tenant lieu de préavis.

R.M. 226/2014; 125/2021

RETAIL EMPLOYEES' RIGHT TO REFUSE TO WORK ON SUNDAY

Right to refuse to work on Sunday

24.3 Despite subsection 81(1) of the Code, an employee in a retail business establishment must not refuse to work on a Sunday if one or more of the following applies:

(a) the employee agreed in writing to work on Sundays when they were hired;

(b) the employee is covered by a collective agreement that provides that the employee must not refuse to work on Sundays;

(c) the employee is employed by a retail business establishment where the number of persons, including the owner, employed for the sale of goods or services does not ordinarily exceed four persons at any one time.

M.R. 125/2021

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

Droit de refuser de travailler le dimanche

24.3 Par dérogation au paragraphe 81(1) du *Code*, l'employé qui travaille dans un établissement de commerce de détail ne peut refuser de travailler un dimanche si au moins l'une des conditions qui suivent s'applique :

a) l'employé a accepté par écrit de travailler le dimanche au moment de son embauche;

b) l'employé est visé par une convention collective qui prévoit que les employés ne peuvent pas refuser de travailler le dimanche;

c) l'employé travaille dans un établissement de commerce de détail où normalement au plus quatre personnes, y compris le propriétaire, vendent des marchandises ou fournissent des services.

R.M. 125/2021

EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS

Industries and occupations in which young persons must not be employed

25(1) An employer must not require or allow a young person of the age set out in column 1 of the following table to work in an industry or occupation set out opposite in column 2:

Age	Industry or occupation in which a young person must not be employed
under 14	• in food preparation, if the work involves the use of dangerous tools or machinery
under 16	• on a construction site • in an industrial or manufacturing production process • in work involving scaffolding or swing stages • in work involving the use of a ladder or substitute at heights greater than 1.5 metres • in work on a drilling or servicing rig • in arboriculture, if the work involves the use of dangerous tools or machinery • in work involving the handling or use of herbicides or pesticides

EMPLOI DE JEUNES

Industries et emplois — interdiction d'embaucher des jeunes

25(1) Il est interdit à l'employeur d'exiger ou de permettre qu'un jeune dont l'âge est indiqué à la colonne 1 du tableau figurant ci-dessous travaille dans une industrie ou occupe un emploi indiqués en regard à la colonne 2 :

Âge	Industries et emplois
Moins de 14 ans	• Préparation alimentaire, si le travail nécessite l'utilisation d'outils ou de machinerie dangereux
Moins de 16 ans	• Emploi sur un chantier de construction • Emploi lié à un processus de production industrielle ou manufacturière • Emploi nécessitant l'utilisation d'échafaudages fixes ou volants • Emploi nécessitant l'utilisation d'une échelle ou d'un dispositif semblable à une hauteur supérieure à 1,5 mètre • Emploi sur une installation de forage ou une plate-forme de maintenance • Secteur de l'arboriculture, si le travail nécessite l'utilisation d'outils ou de machinerie dangereux • Emploi nécessitant la manipulation ou l'utilisation d'herbicides ou de pesticides

under 18	• the forestry industry • an occupation in a sawmill or pulp mill • an occupation involving work in an underground mine or on the face of an open pit quarry • an occupation involving the abatement or removal of asbestos • an occupation involving work in an enclosed or partially enclosed space that (i) except for the purpose of performing work, is not primarily designed or intended for human occupancy, and (ii) has restricted means of access or egress

25(2) A young person who is at least 16 years of age is exempt from subsection (1) if they are a party to an apprenticeship agreement registered under *The Apprenticeship and Certification Act* and the work they perform is done under that agreement.

26 [Repealed]

M.R. 158/2018

Supervision of young persons required

26.1 An employer must not require or allow a young person under the age of 16 to perform work unless the young person is directly supervised by an adult who is in or at the same workplace as the young person.

M.R. 158/2018

Moins de 18 ans	• Industrie forestière • Emploi dans une scierie ou une usine de pâte à papier • Emploi effectué en partie dans une mine souterraine ou sur le front de taille d'une carrière à ciel ouvert • Emploi comprenant l'enlèvement total ou partiel de l'amiante • Emploi effectué en partie dans un lieu totalement ou partiellement fermé qui, à la fois : (i) n'est pas principalement conçu ou prévu pour les humains, sauf dans le cadre d'un travail, (ii) est doté de moyens d'accès ou d'évacuation limités.

25(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux jeunes âgés de moins de 16 ans qui sont parties à un contrat d'apprentissage enregistré en conformité avec la *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* et qui exécutent un travail en vertu de ce contrat.

26 [Abrogé]

R.M. 158/2018

Surveillance obligatoire auprès des jeunes

26.1 Il est interdit à l'employeur d'exiger ou de permettre qu'un jeune âgé de moins de 16 ans exécute un travail sans qu'il ne soit sous la surveillance directe d'un adulte se trouvant dans le même lieu de travail.

R.M. 158/2018

RECIPROCAL ENFORCEMENT

Designation of reciprocating jurisdictions

27 The following jurisdictions are designated as reciprocating jurisdictions for the purposes of section 114 of the Code:

EXÉCUTION RÉCIPROQUE

Désignation de ressorts d'exécution réciproque

27 Les ressorts qui suivent sont désignés à titre de ressort d'exécution réciproque pour l'application de l'article 114 du *Code* :

(a) the provinces of Alberta, British Columbia, New Brunswick, Newfoundland and Labrador, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island, Quebec and Saskatchewan;

(b) the territories of Northwest Territories, Nunavut and Yukon Territory.

M.R. 62/2011; 130/2015

a) l'Alberta, la Colombie-britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador;

b) le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

R.M. 62/2011; 130/2015

INFORMATION ABOUT CODE FOR EMPLOYEES

Employer to post or distribute information

28(1) An officer may request an employer to do either or both of the following:

(a) distribute to each employee a summary of the Code, or any part of it, provided by the officer;

(b) post a copy of the summary in a conspicuous place at the work place where employees may read it.

28(2) An employer who receives a request under subsection (1) shall immediately comply with it.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE *CODE* DESTINÉS AUX EMPLOYÉS

Obligation de l'employeur d'afficher ou de distribuer les renseignements

28(1) Un agent pour demander à un employeur :

a) de distribuer à tous ses employés le résumé du *Code* ou d'une partie de celui-ci qu'il lui remet;

b) d'afficher le résumé dans un lieu bien en vue sur les lieux de travail où les employés pourront en prendre connaissance.

28(2) L'employeur visé par la demande de l'agent est tenu de s'y conformer immédiatement.

ADMINISTRATIVE PENALTIES

Administrative penalties

29(1) Subject to subsection (2), the director may impose an administrative penalty as set out in the Schedule for a contravention of a provision of the Code or of *The Construction Industry Wages Act* listed in the Schedule.

29(2) The total of the penalties payable under a notice of administrative penalty must not exceed $10,000.

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Sanctions administratives

29(1) Sous réserve du paragraphe (2), le directeur peut imposer une sanction administrative visée à l'annexe pour contravention à une disposition du *Code* ou de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* inscrite à l'annexe.

29(2) Le montant total des sanctions administratives à payer au titre d'un avis de sanction administrative ne peut dépasser 10 000 $.

DEPOSIT RE REFERRAL OR APPEAL TO BOARD

Reduction of required deposit

30 The prescribed amount for the purposes of the following provisions of the Code is $5,000:

(a) subsection 111(2) (reduction of deposit on referral to board);

(b) subsection 138.2(4) (reduction of deposit on appeal of administrative penalty).

DÉPÔT EN CAS DE RENVOI OU D'APPEL DEVANT LA COMMISSION

Diminution du dépôt obligatoire

30 Le montant réglementaire pour l'application des paragraphes 111(2) et 138.2(4) du *Code* est de 5 000 $.

REPEALS AND COMING INTO FORCE

Repeals

31 The following regulations are repealed:

(a) the *Domestic Workers Regulation*, Manitoba Regulation 60/99;

(b) the *Home Care Workers and Residential Care Workers Regulation*, Manitoba Regulation 61/99;

(c) the *Minimum Wages and Working Conditions Regulation*, Manitoba Regulation 62/99.

Coming into force

32(1) This regulation, except for section 22, comes into force on April 30, 2007, or on the day it is registered under *The Regulations Act*, whichever is later.

32(2) Section 22 comes into force on the day this regulation is registered under *The Regulations Act*.

ABROGATIONS ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Abrogations

31 Les règlements qui suivent sont abrogés :

a) le *Règlement sur les conditions de travail des domestiques*, *R.M.* 60/99;

b) le *Règlement sur les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à domicile*, *R.M.* 61/99;

c) le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail*, *R.M.* 62/99.

Entrée en vigueur

32(1) Le présent règlement, à l'exception de l'article 22, entre en vigueur le 30 avril 2007 ou à la date de son enregistrement en conformité avec la *Loi sur les textes réglementaires*, si cette date est postérieure.

32(2) L'article 22 entre en vigueur le jour de l'enregistrement du présent règlement en conformité avec la *Loi sur les textes réglementaires*.

SCHEDULE
(Section 29)

ADMINISTRATIVE PENALTIES

Provision	Description of contravention	Penalty (Fine)
Contraventions of *The Employment Standards Code*		
s. 6	fails to pay minimum wage	$500
s. 18(4)	fails to provide time off for banked time	$500
s. 18(5)	fails to pay regular wage rate for banked time	$500
s. 18(7)	fails to pay wages for banked time in accordance with s. 86	$500
s. 19(1)	requires employee to work overtime without a right to do so	$500
s. 25(1)	fails to pay holiday pay and wages for hours worked on general holiday	$500
s. 26	fails to provide day off with holiday pay on or in relation to a general holiday	$500
s. 30(a)	fails to pay overtime wage rate for hours worked in construction on general holiday	$500
s. 30(b)	fails to pay holiday pay to employee in construction	$500
s. 34(1)	fails to provide annual vacation leave	$500
s. 37	requires employee to take less than one week vacation at a time	$500
s. 45	fails to provide 24-hour rest period	$500
s. 50	fails to provide work break	$500
s. 54	fails to provide maternity leave as required	$500
s. 57.1(2)	fails to accommodate early end to maternity leave	$500
s. 58	fails to provide parental leave	$500
s. 59.1(2)	fails to accommodate early end to parental leave	$500
s. 59.2(2)	fails to provide compassionate care leave	$500
s. 59.2(8)	fails to accommodate early end to compassionate care leave	$500
s. 59.3	fails to provide health or family leave	$500
s. 59.4(1)	fails to provide bereavement leave	$500
s. 60(1)	lays off or terminates an employee because of pregnancy or intention to take a leave under Division 9	$500

Provision	Description of contravention	Penalty (Fine)
s. 60(4)	fails to treat periods of employment before and after a leave under Division 9 as a period of continuous employment	$500
s. 61(1)	fails to provide notice of termination, or pay wages in lieu of notice in accordance with sections 77 and 86 of the Code	$500
s. 67(1)	fails to give notice to the minister of a group termination	$500
s. 76	changes conditions of employment after notice of termination	$500
s. 81	requires an employee to work on a Sunday	$500
s. 82(1)	fails to pay equal wages to male and female employees who perform substantially the same work	$500
s. 84(1)	employs a young person under the age of 13	$1,000
s. 84.1	employs a young person under the age of 16 without a work readiness certificate	$1,000
s. 84.2(a)	employs a young person under the age of 16 between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.	$1,000
s. 84.2(b)	employs a young person under the age of 16 for more than 20 hours during a week of school	$1,000
s. 84.3(1)	requires or allows a young person under the age of 18 to work alone between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.	$1,000
s. 84.3(2)	requires or allows a young person under the age of 18 to work in a prescribed industry or occupation	$1,000
s. 86(1)	fails to pay wages within 10-day period or as specified by director under s. 86(2)	$500
s. 99(2)	fails to comply with third party demand	$500
s. 113(1)	fails to provide bond as security for payment of wages	$500
s. 133(1)	suspends, lays off, terminates or restricts an employee, or threatens to do so	$500
s. 135(1)	fails to maintain or keep records	$500
s. 135(3)	fails to retain records for 3 years	$500
s. 135(4)	fails to provide employee with pay statement	$500
s. 135(6)	fails to produce records for inspection by an officer	$500

Provision	Description of contravention	Penalty (Fine)
Contraventions of the *Employment Standards Regulation*		
s. 10	fails to provide minimum 36-hour rest period to domestic worker or residential caregiver	$500
s. 19	deducts an amount from employee's wage contrary to s. 19	$500
s. 19(3)	requires purchase of uniform or payment of amount contrary to s. 19(3)	$500
s. 21(1)	fails to provide transportation within certain hours	$500
s. 26.1	requires or allows a young person under the age of 16 to perform work without being directly supervised by an adult who is in or at the same workplace as the young person	$1,000
s. 28	fails to post or distribute information re *Employment Standards Code*	$500
Contraventions of *The Construction Industry Wages Act*		
s. 13	fails to pay wages as required by the Act or regulation	$500
Contraventions of the *Construction Industry Minimum Wage Regulation*		
s. 7	employs more construction workers than permitted in relation to number of apprentices, journeypersons, skilled tradesperson and trainees	$500
s. 8	employs more than one trainee per skilled tradesperson of that class at a worksite or on a major construction project	$500

M.R. 158/2018

ANNEXE
(Article 29)

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Disposition	Nature de la contravention	Sanction (Amende)
Contraventions au *Code des normes d'emploi*		
art. 6	Défaut de verser le salaire minimum	500 $
par. 18(4)	Défaut d'accorder un congé rémunéré pour les heures accumulées	500 $
par. 18(5)	Défaut de payer les heures accumulées au taux normal	500 $
par. 18(7)	Défaut de payer un salaire en conformité avec l'art. 86 pour les heures accumulées	500 $
par. 19(1)	Exiger illégalement d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires	500 $
par. 25(1)	Défaut de verser l'indemnité de jour férié et la rémunération pour les heures de travail effectuées un jour férié	500 $
art. 26	Défaut d'accorder un jour de congé avec l'indemnité de jour férié à l'égard d'un jour férié	500 $
al. 30(a)	Défaut de verser le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées un jour férié dans l'industrie de la construction	500 $
al. 30(b)	Défaut de verser l'indemnité de jour férié aux employés de l'industrie de la construction	500 $
par. 34(1)	Défaut d'accorder un congé annuel	500 $
art. 37	Obliger un employé à prendre moins d'une semaine de congé à la fois	500 $
art. 45	Défaut d'accorder une période de repos de 24 heures	500 $
art. 50	Défaut d'accorder une pause	500 $
art. 54	Défaut d'accorder un congé de maternité	500 $
par. 57.1(2)	Défaut d'accepter la fin prématurée du congé de maternité	500 $
art. 58	Défaut d'accorder un congé parental	500 $
par. 59.1(2)	Défaut d'accepter la fin prématurée du congé parental	500 $
par. 59.2(2)	Défaut d'accorder un congé de soignant	500 $
par. 59.2(8)	Défaut d'accepter la fin prématurée du congé de soignant	500 $
art. 59.3	Défaut d'accorder un congé de santé ou pour obligations familiales	500 $
par. 59.4(1)	Défaut d'accorder un congé de décès	500 $

Disposition	Nature de la contravention	Sanction (Amende)
par. 60(1)	Mettre à pied ou licencier un employé pour raison de grossesse ou parce qu'il a l'intention de prendre un congé prévu par la section 9	500 $
par. 60(4)	Défaut d'assimiler les périodes d'emploi qui précèdent ou suivent un congé prévu par la section 9 à une période non interrompue d'emploi	500 $
par. 61(1)	Défaut de donner un préavis de cessation d'emploi ou de verser un salaire tenant lieu de préavis en conformité avec les articles 77 et 86 du *Code*	500 $
par. 67(1)	Défaut de donner au ministre un préavis de cessation d'emploi à l'égard d'un groupe d'employés	500 $
art. 76	Modifier les conditions de travail une fois le préavis de cessation d'emploi donné	500 $
art. 81	Obliger un employé à travailler un dimanche	500 $
par. 82(1)	Défaut de payer le même salaire à ses employés de sexe masculin et de sexe féminin qui font à peu près le même travail	500 $
par. 84(1)	Employer un enfant de moins de 13 ans	1 000 $
art. 84.1	Employer un jeune de moins de 16 ans qui n'est pas titulaire d'un certificat d'employabilité	1 000 $
al. 84.2a)	Employer un jeune de moins de 16 ans entre 23 heures et 6 heures	1 000 $
al. 84.2b)	Employer un jeune de moins de 16 ans pendant plus de 20 heures durant une semaine d'école	1 000 $
par. 84.3(1)	Exiger ou permettre qu'un jeune de moins de 18 ans travaille seul entre 23 heures et 6 heures	1 000 $
par. 84.3(2)	Exiger ou permettre qu'un jeune de moins de 18 ans travaille dans une industrie ou occupe un emploi désignés par règlement	1 000 $
par. 86(1)	Défaut de payer les salaires dans les 10 jours ou en conformité avec l'ordre visé au par. 86(2)	500 $
par. 99(2)	Défaut de se conformer à une demande formelle à un tiers	500 $
par. 113(1)	Défaut de fournir un cautionnement à titre de garantie pour les salaires	500 $
par. 133(1)	Suspendre, mettre à pied ou licencier un employé, ou restreindre son emploi, ou menacer de le faire	500 $
par. 135(1)	Défaut de tenir ou de garder des relevés d'emploi	500 $
par. 135(3)	Défaut de conserver les relevés d'emploi pendant trois ans	500 $
par. 135(4)	Défaut de remettre un bulletin de paye à l'employé	500 $
par. 135(6)	Défaut de produire les relevés d'emploi à un agent pour examen	500 $

Archived version
Current from 26 Feb. 2022 to 30 Sept. 2022

Version archivée
À jour du 26 févr. 2022 au 30 sept. 2022

Disposition	Nature de la contravention	Sanction (Amende)
Contraventions au *Règlement sur les normes d'emploi*		
art. 10	Défaut d'accorder une période de repos de 36 heures à un domestique ou à un préposé aux soins en résidence	500 $
art. 19	Effectuer une retenue salariale en contravention avec l'art. 19	500 $
par. 19(3)	Exiger l'achat d'un uniforme ou le versement d'une somme en contravention avec le par. 19(3)	500 $
par. 21(1)	Défaut de fournir le transport pendant les heures réglementaires	500 $
art. 26.1	Exiger ou permettre qu'un jeune de moins de 16 ans exécute un travail sans qu'il ne soit sous la surveillance directe d'un adulte se trouvant dans le même lieu de travail	1 000 $
art. 28	Défaut d'afficher ou de distribuer des renseignements sur le *Code des normes d'emploi*	500 $
Contraventions à la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*		
art. 13	Défaut de payer les salaires en conformité avec la *Loi* ou les règlements	500 $
Contraventions au *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction*		
art. 7	Embaucher un nombre d'ouvriers supérieur au nombre autorisé en regard du nombre d'apprentis, d'ouvriers qualifiés ou spécialisés et de stagiaires	500 $
art. 8	Embaucher plus d'un stagiaire par ouvrier spécialisé de la même catégorie d'emploi sur un chantier du secteur ou à un ouvrage important	500 $

R.M. 158/2018