



# MANITOBA

## THE ESSENTIAL SERVICES ACT (HEALTH CARE)

C.C.S.M. c. E146

## LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS (SOINS DE SANTÉ)

c. E146 de la *C.P.L.M.*

### [Archived version](#)

This version was current for the period set out in the footer below. Any amendment enacted after March 31, 2022 with retroactive effect is not included.

### [Version archivée](#)

La présente version était à jour pendant la période indiquée en bas de page. Les modifications rétroactives édictées après le 31 mars 2022 n'y figurent pas.

**LEGISLATIVE HISTORY*****The Essential Services Act (Health Care)***, C.C.S.M. c. E146

<b>Enacted by</b> SM 2011, c. 22	<b>Proclamation status (for provisions in force by proclamation)</b>
<b>Amended by</b> SM 2013, c. 54, s. 31 SM 2020, c. 21, s. 266 SM 2021, c. 15, s. 84	not yet proclaimed

**HISTORIQUE*****Loi sur les services essentiels (soins de santé)***, c. E146 de la C.P.L.M.

<b>Édictée par</b> L.M. 2011, c. 22	<b>État des dispositions qui entrent en vigueur par proclamation</b>
<b>Modifiée par</b> L.M. 2013, c. 54, art. 31 L.M. 2020, c. 21, art. 266 L.M. 2021, c. 15, art. 84	non proclamé

**CHAPTER E146**

**THE ESSENTIAL SERVICES ACT  
(HEALTH CARE)**

**TABLE OF CONTENTS**

**Section**

- 1 Overview
- 2 Definitions
- 3 Application of Act
- 4 Act prevails

**ESSENTIAL SERVICES AGREEMENTS**

- 5 Purpose and content of essential services agreement
- 6 Negotiations for an agreement
- 7 Arbitration to settle agreement
- 8 Agreement binding
- 9 Agreement continues until terminated
- 10 Notice of dispute under agreement

**PROHIBITIONS, OFFENCES AND PENALTIES**

- 11 No work stoppage without agreement
- 12 Notice of work stoppage
- 13 Offences and penalties

**GENERAL PROVISIONS**

- 14 Rules of Labour Board
- 15 Labour Relations Act applies
- 16 Regulations
- 17 Related amendments
- 18 C.C.S.M. reference
- 19 Coming into force

**CHAPITRE E146**

**LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS  
(SOINS DE SANTÉ)**

**TABLE DES MATIÈRES**

**Article**

- 1 Aperçu
- 2 Définitions
- 3 Application de la présente loi
- 4 Préséance de la présente loi

**ACCORDS SUR LES SERVICES ESSENTIELS**

- 5 Objet et contenu de l'accord sur les services essentiels
- 6 Négociations visant la conclusion d'un accord
- 7 Arbitrage
- 8 Caractère obligatoire de l'accord
- 9 Maintien en vigueur de l'accord jusqu'à sa résiliation
- 10 Avis de différend

**INTERDICTIONS, INFRACTIONS ET PEINES**

- 11 Interdictions en cas d'absence d'accord sur les services essentiels
- 12 Avis d'arrêt de travail
- 13 Infractions et peines

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 14 Règles de la Commission
- 15 Application de la *Loi sur les relations du travail*
- 16 Règlements
- 17 Modifications connexes
- 18 *Codification permanente*
- 19 Entrée en vigueur



## CHAPTER E146

### THE ESSENTIAL SERVICES ACT (HEALTH CARE)

(Assented to June 16, 2011)

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

#### INTRODUCTORY PROVISIONS

##### Overview

**1** The purpose of this Act is to ensure that essential health services are provided in the event of a work stoppage. The Act requires the parties to a collective agreement to enter into an essential services agreement that will enable the employer to continue to provide those services during a work stoppage.

##### Definitions

**2** The following definitions apply in this Act.

**"board"** means The Manitoba Labour Board established under *The Labour Relations Act*. (« Commission »)

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

## CHAPITRE E146

### LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS (SOINS DE SANTÉ)

(Date de sanction : 16 juin 2011)

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

#### DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

##### Aperçu

**1** La présente loi a pour objet de garantir la prestation des services de santé essentiels en cas d'arrêt de travail. Elle oblige les parties à une convention collective à conclure un accord sur les services essentiels permettant à l'employeur de continuer de fournir ces services dans une telle situation.

##### Définitions

**2** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« **accord sur les services essentiels** » Accord répondant aux exigences de l'article 5. ("essential services agreement")

« **arrêt de travail** » Grève ou lock-out au sens de la *Loi sur les relations du travail*. ("work stoppage")

**"employee"** means an employee of an employer. (« employé »)

**"employer"** means an employer referred to in clause 3(1)(a). (« employeur »)

**"essential service"** means a service, duty or function that is necessary to enable an employer to prevent or limit

- (a) loss of life;
- (b) serious harm or damage to, or deterioration of, the mental or physical health of one or more persons; or
- (c) serious harm or damage to, or deterioration of, property required in the performance of an essential service. (« service essentiel »)

**"essential services agreement"** means an agreement that meets the requirements of section 5. (« accord sur les services essentiels »)

**"essential services employee"** means an employee who is required to work during a work stoppage as a result of an essential services agreement. (« employé assurant des services essentiels »)

**"work stoppage"** means a strike or a lockout as those terms are defined in *The Labour Relations Act*. (« arrêt de travail »)

S.M. 2013, c. 54, s. 31.

### Application of Act

**3(1)** This Act applies to

- (a) the following employers involved in the delivery of health services:
  - (i) a person or organization that owns or operates an institution or other facility designated as a hospital by regulation under *The Health Services Insurance Act*,
  - (ii) a person or organization that owns or operates a personal care home as defined in *The Health Services Insurance Act*,

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

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

« **employé** » Personne qui travaille pour l'employeur. ("employee")

« **employé assurant des services essentiels** » Employé tenu de travailler pendant un arrêt de travail du fait de l'existence d'un accord sur les services essentiels. ("essential services employee")

« **employeur** » Employeur visé à l'alinéa 3(1)a. ("employer")

« **service essentiel** » Service nécessaire pour permettre à l'employeur d'empêcher ou de limiter, selon le cas :

- a) les pertes de vie;
- b) une atteinte grave à la santé mentale ou physique d'une ou de personnes ou sa détérioration;
- c) des dommages graves aux biens devant être utilisés lors de la prestation d'un service essentiel ou leur détérioration. ("essential service")

L.M. 2013, c. 54, art. 31.

### Application de la présente loi

**3(1)** La présente loi s'applique :

- a) aux employeurs indiqués ci-après qui assurent la prestation de services de santé :
  - (i) les personnes ou les organisations qui possèdent ou administrent une institution ou un autre établissement désigné à titre d'hôpital par règlement pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-maladie*,

- (iii) a regional health authority established or continued under *The Regional Health Authorities Act*,
  - (iv) St. Amant Centre,
  - (v) CancerCare Manitoba,
  - (vi) Diagnostic Services of Manitoba Inc.,
  - (vii) any other employer designated in the regulations;
- (b) every union that represents employees of an employer referred to in clause (a); and
- (c) every employee who is covered by a collective agreement between a union and an employer referred to in clause (a).

- (ii) les personnes ou les organisations qui possèdent ou administrent un foyer de soins personnels au sens de la *Loi sur l'assurance-maladie*,
  - (iii) les offices régionaux de la santé constitués ou prorogés sous le régime de la *Loi sur les offices régionaux de la santé*,
  - (iv) le Centre Saint-Amant,
  - (v) Action cancer Manitoba,
  - (vi) Diagnostic Services of Manitoba Inc.,
  - (vii) les autres employeurs désignés dans les règlements;
- b) aux syndicats qui représentent les employés d'un employeur visé à l'alinéa a);
- c) aux employés visés par une convention collective conclue entre un syndicat et un employeur mentionné à l'alinéa a).

**Act binds the Crown**

**3(2)** This Act binds the Crown.

**Couronne liée**

**3(2)** La présente loi lie la Couronne.

**Act prevails**

**4** This Act prevails over every other Act and every regulation, collective agreement, arbitral or other award or decision and every obligation, right, claim, agreement or arrangement of any kind.

**Préséance de la présente loi**

**4** La présente loi l'emporte sur les autres lois, les règlements, les conventions collectives, les décisions ou les sentences, y compris les sentences arbitrales, ainsi que les obligations, les droits, les réclamations, les ententes ou les arrangements de tout genre.

**ESSENTIAL SERVICES AGREEMENTS****ACCORDS SUR LES SERVICES ESSENTIELS****Purpose and content of essential services agreement**

**5** The purpose of an essential services agreement is to enable the employer to continue to provide essential services in the event of a work stoppage. The minimum requirements for such an essential services agreement are as follows:

**Objet et contenu de l'accord sur les services essentiels**

**5** L'accord sur les services essentiels a pour objet de permettre à l'employeur de continuer de fournir les services essentiels en cas d'arrêt de travail. Cet accord doit à tout le moins :

1. The agreement must identify the work functions that constitute essential services.

1. désigner les fonctions de travail qui constituent des services essentiels;

2. The agreement must identify the classifications of employees, and the number of employees in each classification, who will be required at any one time to perform essential services during a work stoppage, subject to items 4 and 5.
3. The agreement must provide for a method by which employees competent to perform essential services will be assigned to perform those services during a work stoppage.
4. In order to allow the employer to respond to an unanticipated increase in the need for essential services during a work stoppage, the agreement must set out a procedure for

(a) identifying and assigning additional employees within the classifications referred to in item 2 who will be required to perform the work functions identified under item 1; and

(b) the immediate assignment of additional employees.

The agreement must provide that an employer who uses the procedure must immediately serve notice on the union setting out the additional number of employees in each classification who will be required to perform the work functions as a result of the unanticipated increase.

5. In order to allow the employer to respond to an emergency during a work stoppage, the agreement must set out a procedure for
  - (a) identifying additional work functions as essential services;
  - (b) identifying additional classifications of employees and the number of employees in each classification who will be required to perform those functions in an emergency; and
  - (c) the immediate assignment of additional employees.

2. désigner les classifications des employés et le nombre d'employés de chaque classification qui seront tenus à un moment donné de fournir des services essentiels pendant un arrêt de travail, sous réserve des points 4 et 5;
3. prévoir la méthode selon laquelle les employés aptes à fournir des services essentiels seront affectés à ces services pendant un arrêt de travail;
4. afin que l'employeur soit en mesure de faire face à un accroissement imprévu des besoins concernant les services essentiels pendant un arrêt de travail, prévoir un mécanisme en vue :

a) de la désignation et de l'affectation d'employés supplémentaires, faisant partie des classifications visées au point 2, qui seront tenus d'exécuter les fonctions de travail visées au point 1;

b) de l'affectation immédiate d'employés supplémentaires;

il doit également prévoir que l'employeur ayant recours à ce mécanisme doit immédiatement signifier au syndicat un avis indiquant le nombre supplémentaire d'employés de chaque classification qui seront tenus d'exécuter les fonctions de travail en raison de l'accroissement imprévu des besoins;

5. afin que l'employeur soit en mesure de faire face à une situation d'urgence pendant un arrêt de travail, prévoir un mécanisme en vue :
  - a) de la désignation de fonctions de travail supplémentaires à titre de services essentiels;
  - b) de la désignation de classifications supplémentaires d'employés et du nombre d'employés de chaque classification qui seront tenus d'exécuter ces fonctions en cas d'urgence;
  - c) de l'affectation immédiate d'employés supplémentaires;



The agreement must provide that an employer who uses the procedure must immediately serve notice on the union setting out the additional work functions identified as essential services, the additional classifications of employees and the number of employees in each classification who will be required to perform those functions in an emergency.

6. The agreement must name

(a) the person the parties have chosen as arbitrator, and at least two alternates in case the person is unavailable; or

(b) the persons the parties have chosen to form an arbitration board, and the person they have chosen as chair of the arbitration board, and at least two alternates for each board member in case any person is unavailable;

to arbitrate, in accordance with section 10 (dispute settlement), any dispute about the interpretation, application or implementation of the agreement or about anything done or attempted to be done under the agreement.

### When to begin negotiations

**6(1)** An employer and a union who are parties to a collective agreement and who do not have an essential services agreement must begin negotiations for an essential services agreement

(a) immediately, if the collective agreement has a term of at least 13 months and the unexpired portion of the term is less than 12 months; or

(b) if the collective agreement has a term of less than 13 months,

(i) within three months after entering into the collective agreement, or

(ii) within 30 days after this Act comes into force, if that agreement was entered into more than two months before this Act came into force.

il doit également prévoir que l'employeur ayant recours à ce mécanisme doit immédiatement signifier au syndicat un avis indiquant les fonctions de travail supplémentaires qui ont été désignées à titre de services essentiels, les classifications supplémentaires d'employés et le nombre d'employés de chaque classification qui seront tenus d'exécuter les fonctions de travail en cas de situation d'urgence;

6. indiquer le nom de la personne que les parties ont choisie à titre d'arbitre, et celui d'au moins deux remplaçants en cas de non-disponibilité de la personne, ou le nom des personnes qu'elles ont choisies pour constituer un conseil d'arbitrage, ainsi que le nom de la personne qu'elles ont choisie à titre de président du conseil d'arbitrage, et celui d'au moins deux remplaçants pour chaque membre du conseil en cas de non-disponibilité d'une personne, afin de régler, en conformité avec l'article 10, tout différend au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la mise en œuvre de l'accord ou des mesures que l'une ou l'autre des parties prend ou tente de prendre en vertu de ses dispositions.

### Début des négociations

**6(1)** L'employeur et le syndicat qui sont parties à une convention collective et qui n'ont pas conclu un accord sur les services essentiels commencent les négociations en vue d'en arriver à un tel accord :

a) immédiatement, si la convention collective est d'une durée minimale de 13 mois et qu'il reste moins de 12 mois avant son expiration;

b) si la convention collective est d'une durée de moins de 13 mois :

(i) soit dans les 3 mois suivant sa conclusion,

(ii) soit dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, lorsqu'elle a été conclue plus de 2 mois avant cette entrée en vigueur.

**Notice to begin negotiations**

**6(2)** When the parties are required to begin negotiations, either party may, by written notice to the other, require the other to begin those negotiations.

**Information to assist negotiations**

**6(3)** Promptly after giving or receiving the notice to begin the negotiations, the employer must provide the union with its proposals regarding the matters to be included in the essential services agreement.

**Conciliation or mediation**

**6(4)** The employer or the union may request the minister responsible for *The Labour Relations Act* to appoint a conciliator under section 67 of that Act — or a mediator under section 95 of that Act — to assist them to conclude an essential services agreement. In that case, the provisions of *The Labour Relations Act* respecting conciliation and mediation apply, with necessary changes.

S.M. 2020, c. 21, s. 266.

**Referral to arbitration**

**7(1)** If an employer and a union are unable to conclude an essential services agreement, either party to the negotiations may, by written notice to the other party, require the matters in dispute to be referred to arbitration in accordance with this section. The parties may, by agreement, appoint a single arbitrator or an arbitration board.

**Appointment of arbitrator**

**7(2)** If the parties are unable to agree on a single arbitrator, or on the members of an arbitration board and the person to be named as its chair, either party may take steps to establish an arbitration board in accordance with *The Labour Relations Act*.

**Parties must provide information**

**7(3)** After the arbitrator or arbitration board is appointed, each party must promptly give the arbitrator or arbitration board a statement setting out the matters on which the parties have agreed, if any, and the matters on which they cannot agree.

**Avis de négociation**

**6(2)** Lorsque les parties sont tenues de commencer les négociations, l'une des parties peut, en remettant un avis écrit à l'autre, lui enjoindre de les commencer.

**Renseignements**

**6(3)** Après avoir remis ou reçu l'avis de négociation, l'employeur communique rapidement au syndicat ses propositions concernant les questions à inclure dans l'accord sur les services essentiels.

**Conciliation ou médiation**

**6(4)** L'employeur ou le syndicat peut demander au ministre chargé de l'application de la *Loi sur les relations du travail* de nommer un conciliateur conformément à l'article 67 de cette loi — ou un médiateur conformément à l'article 95 de cette loi — afin de les aider à conclure un accord sur les services essentiels. Dans ce cas, les dispositions de la même loi concernant la conciliation et la médiation s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.

**Arbitrage**

**7(1)** Si l'employeur et le syndicat ne peuvent conclure un accord sur les services essentiels, l'une des parties aux négociations peut, en remettant un avis écrit à l'autre, exiger que les questions faisant l'objet d'un différend soient soumises à l'arbitrage en conformité avec le présent article. Les parties peuvent, d'un commun accord, nommer un arbitre unique ou un conseil d'arbitrage.

**Nomination de l'arbitre**

**7(2)** Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, ni sur le choix des membres du conseil d'arbitrage et de son président, l'une d'elles peut prendre les mesures voulues en vue de la constitution d'un conseil d'arbitrage en conformité avec la *Loi sur les relations du travail*.

**Communication de renseignements**

**7(3)** Après la nomination de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, chaque partie lui remet rapidement un exposé des questions sur lesquelles les parties sont d'accord, le cas échéant, et de celles sur lesquelles elles sont en désaccord.

### **Hearing not required**

**7(4)** An arbitrator or arbitration board may hold a hearing before making an award under this section, but is not required to do so.

### **Arbitration award**

**7(5)** The arbitrator or arbitration board must make an award settling the terms of an essential services agreement between the parties within 30 days after being appointed, or within any longer period that the parties agree to.

### **Agreement binding**

**8** An essential services agreement between an employer and a union is binding on

- (a) the employer and the union; and
- (b) every employee of the employer who is represented by the union;

whether the terms of the agreement were settled by agreement or determined by arbitration.

### **Agreement continues until terminated**

**9(1)** Despite any agreement to the contrary, an essential services agreement continues in effect until it is terminated in accordance with this section.

### **Termination of agreement**

**9(2)** Recognizing that an essential services agreement might need to be updated from time to time, either party to an essential services agreement may terminate it on written notice to the other party

- (a) at least 12 months before their collective agreement expires; or
- (b) within 30 days after entering into a collective agreement, if that agreement has a term of less than 13 months.

### **Audience non obligatoire**

**7(4)** L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut tenir une audience avant de rendre sa sentence, mais il n'est pas obligé de le faire.

### **Sentence arbitrale**

**7(5)** L'arbitre ou le conseil d'arbitrage rend une sentence fixant les clauses de l'accord sur les services essentiels entre les parties dans les 30 jours suivant sa nomination, ou dans le délai supérieur dont conviennent les parties.

### **Caractère obligatoire de l'accord**

**8** L'accord sur les services essentiels intervenu entre l'employeur et le syndicat lie les parties ainsi que tous les employés de l'employeur représentés par le syndicat, que ses clauses aient été fixées d'un commun accord ou par arbitrage.

### **Maintien en vigueur de l'accord jusqu'à sa résiliation**

**9(1)** Malgré toute entente à l'effet contraire, l'accord sur les services essentiels demeure en vigueur jusqu'à sa résiliation en conformité avec le présent article.

### **Résiliation de l'accord**

**9(2)** Compte tenu du fait que l'accord sur les services essentiels pourrait devoir être mis à jour périodiquement, l'une des parties peut le résilier en remettant un avis écrit à l'autre :

- a) au moins 12 mois avant l'expiration de la convention collective qui les lie;
- b) dans les 30 jours suivant la conclusion d'une convention collective, si celle-ci est d'une durée inférieure à 13 mois.

### **Negotiations for new agreement**

**9(3)** When an essential services agreement is terminated, sections 6 and 7 apply to the negotiations for a new essential services agreement.

### **Négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord**

**9(3)** Lorsque l'accord est résilié, les articles 6 et 7 s'appliquent aux négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord sur les services essentiels.

## **SETTLEMENT OF DISPUTES UNDER ESSENTIAL SERVICES AGREEMENT**

## **RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DÉCOULANT DE L'ACCORD SUR LES SERVICES ESSENTIELS**

### **Notice of dispute under essential services agreement**

**10(1)** Either party to an essential services agreement may notify the other in writing that it disputes

(a) the manner in which the other party is interpreting, applying or implementing the agreement; or

(b) any action taken by the other party under the terms of the agreement.

### **Avis de différend**

**10(1)** Une partie à l'accord sur les services essentiels peut, par avis écrit, signifier à l'autre partie qu'elle conteste :

a) la façon dont celle-ci l'interprète, l'applique ou le met en œuvre;

b) les mesures prises par celle-ci en vertu de ses clauses.

### **Referral to arbitration**

**10(2)** Within 24 hours after notice is given under subsection (1), either party may refer the dispute to arbitration by written notice to the other party and to the arbitrator or arbitration board named in the agreement.

### **Arbitrage**

**10(2)** Dans les 24 heures suivant la remise de l'avis, une partie peut soumettre le différend à l'arbitrage en avisant par écrit l'autre partie et l'arbitre ou le conseil d'arbitrage nommé dans l'accord.

### **Dispute settlement within 48 hours**

**10(3)** If the dispute is referred to arbitration under subsection (2), the arbitrator or arbitration board, as the case may be, must settle the dispute within 48 hours after the notice under subsection (1) was given.

### **Règlement du différend dans les 48 heures**

**10(3)** Si le différend est soumis à l'arbitrage, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage le règle dans les 48 heures suivant la remise de l'avis mentionné au paragraphe (1).

### **Settlement by Manitoba Labour Board**

**10(4)** If

(a) the arbitrator named in the agreement, or any member of the arbitration board named in the agreement, is unable or unwilling to act as arbitrator; and

(b) the parties to the dispute cannot agree on another person to act in his or her place;

### **Règlement par la Commission**

**10(4)** Si l'arbitre nommé dans l'accord ou un des membres du conseil d'arbitrage qui y est nommé ne peut agir à titre d'arbitre ou n'est pas disposé à le faire et si les parties au différend ne peuvent s'entendre sur le choix d'une autre personne pour agir à sa place, l'une des parties peut demander à la Commission de régler le différend en remettant un avis écrit à celle-ci et à l'autre partie. La Commission règle le différend dans les 48 heures suivant la réception de l'avis.

either party may apply to The Manitoba Labour Board, by written notice to the board and to the other party, for a settlement of the dispute. The board must settle the dispute within 48 hours after receiving the notice.

## PROHIBITIONS, OFFENCES AND PENALTIES

### **No work stoppage without essential services agreement**

**11(1)** While there is no essential services agreement in effect between an employer and a union,

- (a) the employer must not authorize, declare or cause a work stoppage of employees represented by the union;
- (b) the union must not authorize, declare or cause a work stoppage against the employer; and
- (c) no employee represented by the union may participate in a work stoppage against the employer.

### **Prohibitions when essential services agreement in effect**

**11(2)** While an essential services agreement is in effect,

- (a) the employer must not authorize, declare or cause a work stoppage of an essential services employee under that agreement;
- (b) the union must not authorize, declare or cause a work stoppage of an essential services employee under that agreement; and
- (c) no essential services employee under that agreement may participate in a work stoppage against the employer.

## INTERDICTIONS, INFRACTIONS ET PEINES

### **Interdictions en cas d'absence d'accord sur les services essentiels**

**11(1)** Lorsqu'aucun accord sur les services essentiels n'est intervenu entre l'employeur et le syndicat :

- a) l'employeur ne peut autoriser, déclarer ni provoquer un arrêt de travail touchant les employés représentés par le syndicat;
- b) le syndicat ne peut autoriser, déclarer ni provoquer un arrêt de travail touchant l'employeur;
- c) les employés représentés par le syndicat ne peuvent participer à un arrêt de travail touchant l'employeur.

### **Interdictions — accord sur les services essentiels en vigueur**

**11(2)** Lorsqu'un accord sur les services essentiels est en vigueur :

- a) l'employeur ne peut autoriser, déclarer ni provoquer un arrêt de travail touchant les employés assurant des services essentiels conformément à l'accord;
- b) le syndicat ne peut autoriser, déclarer ni provoquer un arrêt de travail touchant ces employés;
- c) ces employés ne peuvent participer à un arrêt de travail touchant l'employeur.

### **No interference, aiding or abetting**

**11(3)** No person or organization shall

- (a) do anything to prevent or impede an employee's compliance with subsection (1) or (2) or to aid or abet an employee not to comply with it;
- (b) fail to do anything for the purpose of preventing or impeding an employee's compliance with subsection (1) or (2) or for the purpose of aiding or abetting an employee not to comply with it.

### **Notice of work stoppage by employer**

**12(1)** An employer who authorizes, declares or causes a work stoppage must give each affected union written notice of the work stoppage at least seven days before it begins.

### **Notice of work stoppage by union**

**12(2)** A union that authorizes, declares or causes a work stoppage must give each affected employer written notice of the work stoppage at least seven days before it begins.

### **Offences and penalties**

**13(1)** Every person, union or employer who contravenes this Act is guilty of an offence and is liable on summary conviction,

- (a) in the case of an offence committed by an employer or a union, or by a person acting on behalf of an employer or a union, to a fine of not more than \$50,000 and, in the case of a continuing offence, to a further fine of \$10,000 for each day or part of a day during which the offence continues; and
- (b) in the case of an offence committed by any person other than one described in clause (a), to a fine of not more than \$1,000 and, in the case of a continuing offence, to a further fine of \$200 for each day or part of a day during which the offence continues.

### **Autres interdictions**

**11(3)** Il est interdit à toute personne et à toute organisation :

- a) d'accomplir un acte visant à empêcher un employé d'observer le paragraphe (1) ou (2) ou visant à l'aider ou à l'inciter à ne pas l'observer;
- b) d'omettre d'accomplir un acte dans le but d'empêcher un employé d'observer le paragraphe (1) ou (2) ou dans le but de l'aider ou de l'inciter à ne pas l'observer.

### **Avis d'arrêt de travail par l'employeur**

**12(1)** L'employeur qui autorise, déclare ou provoque un arrêt de travail remet à chaque syndicat touché un avis écrit en ce sens au moins sept jours avant le début de l'arrêt de travail.

### **Avis d'arrêt de travail par le syndicat**

**12(2)** Le syndicat qui autorise, déclare ou provoque un arrêt de travail remet à chaque employeur touché un avis écrit en ce sens au moins sept jours avant le début de l'arrêt de travail.

### **Infractions et peines**

**13(1)** Toute personne ou tout syndicat ou employeur qui contrevient à la présente loi commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire :

- a) s'il s'agit d'un employeur ou d'un syndicat, ou d'une personne agissant en son nom, une amende maximale de 50 000 \$ et, dans le cas d'une infraction continue, une amende supplémentaire de 10 000 \$ pour chaque jour complet ou partiel au cours duquel elle se continue;
- b) s'il s'agit d'une autre personne que celle visée à l'alinéa a), une amende maximale de 1 000 \$ et, dans le cas d'une infraction continue, une amende supplémentaire de 200 \$ pour chaque jour complet ou partiel au cours duquel elle se continue.

**Default**

**13(2)** In the case of default of payment of a fine imposed under this section, the convicting court must, on the request of the Attorney General, give the Attorney General a certified copy of the order of conviction and the fine imposed.

**Filing of certificate**

**13(3)** The Attorney General may file the certified copy of the order of conviction mentioned in subsection (2) in the Court of Queen's Bench and, on its filing, the order is enforceable as a judgment of that court.

**Défaut de paiement de l'amende**

**13(2)** En cas de défaut de paiement de l'amende imposée en vertu du présent article, le tribunal qui prononce la déclaration de culpabilité est tenu de remettre au procureur général, à la demande de ce dernier, une copie certifiée conforme de l'ordonnance de déclaration de culpabilité et d'imposition de l'amende.

**Dépôt du certificat**

**13(3)** Le procureur général peut déposer la copie certifiée conforme de l'ordonnance de déclaration de culpabilité auprès de la Cour du Banc de la Reine. Une fois déposée, cette ordonnance peut être exécutée au même titre qu'un jugement du tribunal.

**GENERAL PROVISIONS****Rules of Labour Board**

**14** The Manitoba Labour Board may make any rules of practice and procedure that the board considers necessary to carry out its responsibilities under this Act.

**Labour Relations Act applies to arbitration**

**15(1)** The provisions of *The Labour Relations Act* respecting the appointment, powers, duties and decisions of arbitrators and arbitration boards apply, with necessary changes, to an arbitration authorized by this Act or an essential services agreement.

**Labour Relations Act applies to determination by Labour Board**

**15(2)** The provisions of *The Labour Relations Act* respecting the composition, powers, duties and decisions of the board apply, with necessary changes, to the settlement of a dispute under subsection 10(4).

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES****Règles de la Commission**

**14** La Commission peut prendre les règles de pratique et de procédure qu'elle estime nécessaires à l'exercice des attributions qui lui sont confiées en application de la présente loi.

**Application de la *Loi sur les relations du travail* à l'arbitrage**

**15(1)** Les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* concernant la nomination, les attributions et les décisions des arbitres ainsi que des conseils d'arbitrage s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'arbitrage autorisé par la présente loi ou par un accord sur les services essentiels.

**Application de la *Loi sur les relations du travail* aux décisions de la Commission**

**15(2)** Les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* concernant la composition, les attributions et les décisions de la Commission s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au règlement des différends en vertu du paragraphe 10(4).

### Regulations

**16** The Lieutenant Governor in Council may make regulations

(a) designating any person or organization as an employer for the purpose of clause 3(1)(a);

(b) respecting any other matter the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable to carry out the purpose of this Act.

**17** **NOTE: This section contained amendments to *The Essential Services Act* that are now included in that Act.**

### Règlements

**16** Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) désigner des personnes ou des organisations à titre d'employeurs pour l'application de l'alinéa 3(1)a);

b) prendre toute autre mesure qu'il estime nécessaire ou souhaitable pour l'application de la présente loi.

**17** **NOTE : Les modifications que contenait l'article 17 ont été intégrées à la *Loi sur les services essentiels* à laquelle elles s'appliquaient.**

### C.C.S.M. REFERENCE AND COMING INTO FORCE

#### C.C.S.M. reference

**18** This Act may be cited as *The Essential Services Act (Health Care)* and referred to as chapter E146 of the *Continuing Consolidation of the Statutes of Manitoba*.

#### Coming into force

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

### CODIFICATION PERMANENTE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

#### Codification permanente

**18** La présente loi peut être citée sous le titre : *Loi sur les services essentiels (soins de santé)*. Elle constitue le chapitre E146 de la *Codification permanente des lois du Manitoba*.

#### Entrée en vigueur

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