

As of 2017-12-09, this is the most current version available. It is current for the period set out in the footer below.

Last amendment included: M.R. 128/2017.

In force but not yet included: 2017, c. 35, s. 63

Le texte figurant ci-dessous constitue la codification la plus récente en date du 2017-12-09. Son contenu était à jour pendant la période indiquée en bas de page.

Dernière modification intégrée : R.M. 128/2017.

Modifications en vigueur n'ayant pas encore été intégrées : 2017, c. 35, s. 63

MINIMUM WAGE		SALAIRE MINIMUM	
11	Repealed	11	Abrogé
11.1	Minimum wage for security guards	11.1	Salaires minimum des gardiens de sécurité
12	Employees in government-approved training scheme	12	Employés en formation
13	Repealed	13	Abrogé
STANDARD HOURS OF WORK AND OVERTIME		DURÉE NORMALE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
14	Manitoba industrial average wage	14	Salaires moyen dans le secteur industriel au Manitoba
15	Hours worked in private residences	15	Travail dans une résidence privée
16	Regular and overtime wages for residential caregivers	16	Rémunération normale et rémunération des heures supplémentaires des préposés aux soins en résidence
17	Standard hours of work for landscape workers	17	Durée normale du travail — secteur de l'aménagement paysager
18	Overtime wage rates for employees receiving incentive pay	18	Taux de rémunération des heures supplémentaires — rémunération au rendement
DEDUCTIONS FROM WAGES		RETENUES SUR LE SALAIRE	
19	Restrictions on deductions from wages	19	Limites
WORK BREAKS		PAUSES	
20	Minimum time for work breaks	20	Durée minimale des pauses
TRANSPORTATION FOR EMPLOYEES		TRANSPORT DES EMPLOYÉS	
21	Employer to provide transportation within certain hours	21	Obligation de fournir le transport à certaines heures
FAMILY MEMBER		MEMBRES DE LA FAMILLE	
22	"Family member" — expanded definition	22	Définition de « membre de la famille »
TERMINATION OF EMPLOYMENT		CESSATION D'EMPLOI	
23	When lay-off is a termination	23	Mise à pied assimilée à une cessation d'emploi
24	Period of employment	24	Période d'emploi
24.1	Temporary help employees — when lay-off is a termination	24.1	Employés temporaires — mise à pied assimilée à une cessation d'emploi
24.2	Termination without notice — temporary help employees	24.2	Cessation d'emploi sans préavis — employés temporaires

EMPLOYMENT OF CHILDREN

- 25 Prescribed industries and occupations
26 Restriction on permits for children under 16

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

Definitions and interpretation
1(1)

TRAVAIL DES ENFANTS

- 25 Industries et emplois désignés
26 Restrictions — enfants âgés de moins de 16 ans

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

APPLICATION OF PART 2 OF CODE

APPLICATION DE LA PART

(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.

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

(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.

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

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

SALAIRE MINIMUM

11 [Repealed]

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

11 [Abrogé]

R.M. 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

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;

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

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

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

STANDARD HOURS OF WORK AND OVERTIME

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL ET
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**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.

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).

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 1^{er} 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.

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.

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.

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.

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) 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

Standard hours of work for landscape workers
17(1)

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

M.R. 106/2011

21(2) [Abrogé] R.M 106/2011

R.M. 106/2011

FAMILY MEMBER

MEMBRES DE LA FAMILLE

"Family member" — expanded definition

22

TERMINATION OF EMPLOYMENT

CESSATION D'EMPLOI

(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.

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).

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.

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.

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.

Temporary help employees — when lay-off is a termination

Employés temporaires — mise à pied assimilée à une cessation d'emploi

24.1(1) In determining if a temporary help employee's lay-off meets

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) 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

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

(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.

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) 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;
- (c) he or she refuses an assignment.

M.R. 226/2014Bf:FffJsymBx:wxFpJ ymBfx:xfwJpymBp:UpUfJoymBf:pfBÈF:wppBJhymNdesl

tra avail ulJoymBf:pfvxJnymBF:pFJoymBf:pfvrx læcle

ceoaine où

lcun

ce laBJnymBF:UwpFJcymx:fÈBépJlymBf:FfJlymBf:FffJéBJ.yfvp:Bww]çàNjòxox:fJiyymBf:FffJnymBF:UwpFpB

lplulpnt

b) ee ulpuses ap

ceoimeoevon duM.R22xpJ.ymw:Fff6/2014Bf:FffJsymBx:wxFpJ ymBfx:xfwJpymBp:UpUfJoymBf:pfBÈF:wppJ ym

sLR MPLLCN AYèdedAfinporary hep employee is BvBBx:BUJuymBF:Ué:vsivvBBx:wpxxJaymBé:wFUfJeymx:Fx

fol etnevm

(b) in an industrial or manufacturing production process;

(c) in work involving scaffolding or swing stages;

(d) to work on a drilling or servicing rig; or

(e) in arboriculture, if the work involves the use of dangerous tools or machinery;

unless the employer has satisfied the director that the employment is not likely to adversely affect the

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

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 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 ou de la 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 est de 5 000 \$.

REPEALS AND COMING INTO FORCE

Repeals

31 The following regulations are repealed:

(a) the , Manitoba
Regulation 60/99;

(b) the

T

ABROGATIONS ET ENTRÉE EN VIGUEUR

(c) the

**SCHEDULE
(Section 29)
ADMINISTRATIVE PENALTIES**

Provision	Description of contravention	Penalty (Fine)
Contraventions of		
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. 83(1)	employs a child under age 16 without a permit, or contrary to terms or conditions that apply to the permit	\$1,000.
s. 83(4)(a)	employs a child under age 16 between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.	\$1,000.
s. 83(4)(b)	employs a child under age 16 for more than 20 hours during a week of school	\$1,000.
s. 84(1)	requires or allows a child under age 18 to work alone between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.	\$1,000.
s. 84(2)	requires or allows a child under age 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.

ANNEXE
(Article 29)
SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Disposition	Nature de la contravention	Sanction (Amende)
Contraventions au		
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 \$
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 \$

Disposition	Nature de la contravention	Sanction (Amende)
Contraventions au		