



EMPLOYMENT STANDARDS ACT

RSY 2002, c. 72

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

LRY 2002, ch. 72

**UNOFFICIAL CONSOLIDATION OF THE
STATUTES OF YUKON**

**CODIFICATION NON OFFICIELLE DES
LOIS DU YUKON**

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

RSY 2002, c. 72; amended by SY 2003, c.22; SY 2007, c.7; SY 2008, c.7; SY 2009, c.4; SY 2012, c.17; SY 2013, c.5; SY 2014, c.2; SY 2017, c.1; SY 2019, c.4; SY 2020, c. 6; SY 2021, c. 11; SY 2022, c.12; SY 2022, c.18; SY 2023, c.6

Please Note: This document, prepared by the Yukon Legislative Counsel Office, is an unofficial consolidation of this Act and includes any amendments to the Act that are in force and is current to: [currency date](#).

For information concerning the date of assent or coming into force of the Act or any amendments, please see the [Table of Public Statutes](#) and the [Annual Acts](#) on the [laws.yukon.ca](#) web site. Links to amending legislation, where appropriate, are provided at the end of each section in this document.

If you find any errors or omissions in this consolidation, please contact:

Legislative Counsel Office

Tel: (867) 667-8405

Email: lco@gov.yk.ca

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

LRY 2002, ch. 72; modifiée par LY 2003, ch. 22; LY 2007, ch. 7; LY 2008, ch. 7; LY 2009, ch. 4; LY 2012, ch. 17; LY 2013, ch. 5; LY 2014, ch. 2; LY 2017, ch. 1; LY 2019, ch.4; LY 2020, ch. 6; SY 2021, ch. 11; LY 2022, ch. 12; LY 2022, ch. 18; LY 2023, ch. 6

Veillez noter: ce document préparé par le Bureau des conseillers législatifs du Yukon est une codification administrative de la présente loi, laquelle comporte les modifications à celle-ci qui sont en vigueur au : [date en vigueur](#).

Pour l'information concernant la date de sanction ou la date d'entrée en vigueur de la loi, ou de ses modifications, veuillez consulter le [tableau des lois d'intérêt public](#) et des [lois annuelles](#) sur le site web [laws.yukon.ca](#). Des liens vers les lois modificatives, le cas échéant, sont fournis à la fin de chaque article du présent document.

Si vous trouvez des erreurs ou des oublis dans cette codification, veuillez communiquer avec:

le Bureau des conseillers législatifs

Tél: (867) 667-8405

courriel: lco@gov.yk.ca





EMPLOYMENT STANDARDS ACT

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

TABLE OF CONTENTS

Section Page

PART 1

INTERPRETATION AND APPLICATION

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | Interpretation | 1 |
| 2 | Application of the Act | 4 |
| 3 | Pre-eminence of the Act | 4 |

PART 2

HOURS OF WORK

| | | |
|----|---|----|
| 4 | Application of this Part | 4 |
| 5 | Disputes as to application of this Part | 5 |
| 6 | Standard hours of work | 5 |
| 7 | Work in excess of standard hours | 5 |
| 8 | Overtime pay | 5 |
| 9 | Time off with pay instead of overtime | 6 |
| 10 | Special cases | 7 |
| 11 | Short work weeks | 8 |
| 12 | Days of rest | 8 |
| 13 | Eating periods | 9 |
| 14 | Rest periods | 9 |
| 15 | Split shifts | 10 |
| 16 | Order limiting hours of work | 10 |

PART 3

MINIMUM WAGES

| | | |
|----|--------------------------------------|----|
| 17 | Rate | 11 |
| 18 | Determination of minimum wages | 11 |

PART 4

ANNUAL VACATIONS

| | | |
|----|--------------------------------|----|
| 19 | Interpretation | 13 |
| 20 | Application of this Part | 14 |

TABLE DES MATIÈRES

Article Page

PARTIE 1

DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | Définitions et interprétation | 1 |
| 2 | Champ d'application de la Loi | 4 |
| 3 | Préséance de la Loi | 4 |

PARTIE 2

DURÉE DU TRAVAIL

| | | |
|----|---|----|
| 4 | Application de la présente partie | 4 |
| 5 | Litiges portant sur l'application de la présente partie | 5 |
| 6 | Durée normale de travail | 5 |
| 7 | Durée normale excédentaire | 5 |
| 8 | Salaire pour temps supplémentaire | 5 |
| 9 | Congé payé tenant lieu de temps supplémentaire | 6 |
| 10 | Cas spéciaux | 7 |
| 11 | Courtes semaines de travail | 8 |
| 12 | Jours de repos | 8 |
| 13 | Pause-repas | 9 |
| 14 | Périodes de repos | 9 |
| 15 | Postes fractionnés | 10 |
| 16 | Ordonnance limitant les heures de travail | 10 |

PARTIE 3

SALAIRE MINIMUM

| | | |
|----|-----------------------------------|----|
| 17 | Taux | 11 |
| 18 | Fixation du salaire minimum | 11 |

| | | |
|----|---|----|
| 21 | Entitlement to vacation with pay | 14 |
| 22 | Time for vacation and payment | 14 |
| 23 | Agreement between employer and employee | 14 |
| 24 | Vacation including general holiday | 15 |
| 25 | End of employment before end of year | 15 |
| 26 | Transfer of employer's business | 15 |
| 27 | Regulations..... | 16 |

PART 5

GENERAL HOLIDAYS

| | | |
|----|--|----|
| 28 | Interpretation..... | 16 |
| 29 | Entitlement to holidays with pay..... | 17 |
| 30 | Calculation of wages for holidays with pay.... | 17 |
| 31 | Calculation of wages for working on holiday . | 18 |
| 32 | Substitution of other non-working day..... | 18 |
| 33 | Holiday pay is wages | 18 |
| 34 | Exceptions | 18 |
| 35 | Agreement between employer and employees | 19 |

PART 6

MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

| | | |
|----|--|----|
| 36 | Entitlement to maternity leave..... | 19 |
| 37 | Maternity leave at request of employer..... | 21 |
| 38 | Parental leave..... | 21 |
| 39 | Maternity and parental leave must be continuous..... | 23 |
| 40 | Continuous service and transfer of business . | 23 |
| 41 | Reinstatement on termination of leave | 23 |
| 42 | Termination or alteration of employment | 24 |
| 43 | Contravention of this Part..... | 24 |

PART 7

EQUAL PAY

| | | |
|----|--|----|
| 44 | Sex discrimination..... | 24 |
| 45 | Reduction of pay..... | 25 |
| 46 | Actions by organizations..... | 25 |
| 47 | Determination of money owing to employee . | 25 |

PART 8

TERMINATION OF EMPLOYMENT

| | | |
|----|---|----|
| 48 | Interpretation..... | 25 |
| 49 | Application of this Part | 26 |
| 50 | Notice required..... | 27 |
| 51 | Pay instead of notice | 28 |
| 52 | Deduction instead of notice | 28 |
| 53 | Temporary lay off becoming permanent | 28 |
| 54 | Changes to employment after notice..... | 29 |
| 55 | Continuation of employment after expiration of notice | 29 |

PARTIE 4

CONGÉS ANNUELS

| | | |
|----|---|----|
| 19 | Définitions..... | 13 |
| 20 | Application de la présente partie | 14 |
| 21 | Droit au congé annuel payé..... | 14 |
| 22 | Congés annuels payés | 14 |
| 23 | Entente entre un employeur et un employé .. | 14 |
| 24 | Jour férié en cours de congé | 15 |
| 25 | Cessation d'emploi en cours d'année | 15 |
| 26 | Cession de l'entreprise de l'employeur..... | 15 |
| 27 | Règlements | 16 |

PARTIE 5

JOURS FÉRIÉS

| | | |
|----|---|----|
| 28 | Définitions et interprétation | 16 |
| 29 | Droit au congé payé | 17 |
| 30 | Calcul du salaire pour congé payé | 17 |
| 31 | Calcul du salaire pour le travail effectué un jour de congé | 18 |
| 32 | Remplacement d'un autre jour chômé..... | 18 |
| 33 | Assimilation à salaire | 18 |
| 34 | Exceptions..... | 18 |
| 35 | Entente entre l'employeur et les employés.... | 19 |

PARTIE 6

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

| | | |
|----|--|----|
| 36 | Droit au congé de maternité..... | 19 |
| 37 | Congé de maternité à la demande de l'employeur | 21 |
| 38 | Congé parental..... | 21 |
| 39 | Congés sans interruption..... | 23 |
| 40 | Service continu et cession d'entreprise..... | 23 |
| 41 | Réintégration | 23 |
| 42 | Cessation ou modification de l'emploi..... | 24 |
| 43 | Infraction à la présente partie..... | 24 |

PARTIE 7

ÉGALITÉ DE SALAIRE

| | | |
|----|---|----|
| 44 | Discrimination fondée sur le sexe..... | 24 |
| 45 | Réduction du taux de salaire | 25 |
| 46 | Interdiction | 25 |
| 47 | Fixation des sommes dues à l'employé..... | 25 |

PARTIE 8

LICENCIEMENT

| | | |
|----|---|----|
| 48 | Définitions..... | 25 |
| 49 | Application de la présente partie | 26 |
| 50 | Préavis obligatoire | 27 |



TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|----|--|----|
| 56 | Termination by change of employment conditions | 29 |
| 57 | Contraventions of this Part | 29 |
| 58 | Notice to director | 30 |

PART 9**SPECIAL LEAVE**

| | | |
|----------|--|----|
| 58.01 | Interpretation | 30 |
| 59 | Sick leave | 31 |
| 60 | Bereavement Leave | 31 |
| 60.01 | Compassionate Care Leave | 32 |
| 60.02 | Leave related to critical illness of a child | 32 |
| 60.02.01 | Leave related to critical illness of adult | 34 |
| 60.03 | Leave related to the disappearance or death of a child | 35 |
| 60.03.01 | Domestic or sexualized violence leave | 37 |
| 60.04 | Definition of "reserve force" | 42 |
| 60.05 | Leave of absence for reserve force | 42 |
| 60.06 | Reserve force - notice | 43 |
| 60.07 | Reserve force - documents submitted | 43 |
| 60.08 | Reserve force - time of notice | 44 |
| 60.09 | Reserve force - annual vacation | 44 |
| 60.10 | Reserve force - benefits | 44 |
| 60.11 | Reserve force - position | 45 |
| 60.12 | Reserve force - other position | 45 |
| 60.13 | Reserve force - wages and benefits | 45 |
| 60.14 | Reserve force - status of employee | 45 |
| 61 | Contravention of this Part | 46 |

PART 10**PAYMENT OF WAGES**

| | | |
|----|------------------------------------|----|
| 62 | Employer's records | 46 |
| 63 | Employee's statement | 47 |
| 64 | Deductions | 47 |
| 65 | Time for payment of wages | 48 |
| 66 | Notice of reduction of wages | 48 |
| 67 | Method of payment | 48 |
| 68 | Disappearance of employee | 49 |

PART 11**ADMINISTRATION AND GENERAL INVESTIGATION OF COMPLAINTS**

| | | |
|----|---|----|
| 69 | Posting of notices concerning this Act | 49 |
| 70 | Director and officers | 50 |
| 71 | Oaths and declarations | 52 |
| 72 | Officer's determination of unpaid wages | 52 |
| 73 | Complaints | 52 |
| 74 | Confidentiality | 53 |

| | | |
|----|---|----|
| 51 | Indemnité compensatrice de préavis | 28 |
| 52 | Déduction en guise de préavis | 28 |
| 53 | Mise à pied temporaire devenant permanente | 28 |
| 54 | Changement des conditions d'emploi après préavis | 29 |
| 55 | Maintien de l'emploi après l'expiration du préavis | 29 |
| 56 | Licenciement par changement des conditions d'emploi | 29 |
| 57 | Infractions à la présente partie | 29 |
| 58 | Avis au directeur | 30 |

PARTIE 9**CONGÉS SPÉCIAUX**

| | | |
|----------|---|----|
| 58.01 | Définition | 30 |
| 59 | Congé de maladie | 31 |
| 60 | Congé de deuil | 31 |
| 60.01 | Congé de soignant | 32 |
| 60.02 | Congé lié à la grave maladie d'un enfant | 32 |
| 60.02.01 | Congé lié à la grave maladie d'un adulte | 34 |
| 60.03 | Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant | 35 |
| 60.03.01 | Congé lié à la violence familiale ou à caractère sexuel | 37 |
| 60.04 | Définition de la « force de réserve » | 42 |
| 60.05 | Congé pour un membre de la force de réserve | 42 |
| 60.06 | Force de réserve - préavis | 43 |
| 60.07 | Force de réserve - documents fournis | 43 |
| 60.08 | Force de réserve - moment du préavis | 44 |
| 60.09 | Force de réserve - congés annuels | 44 |
| 60.10 | Force de réserve - avantages | 44 |
| 60.11 | Force de réserve - poste | 45 |
| 60.12 | Force de réserve - autre poste | 45 |
| 60.13 | Force de réserve - salaire et avantages | 45 |
| 60.14 | Force de réserve - statut de l'employé | 45 |
| 61 | Infraction à la présente partie | 46 |

PARTIE 10**PAIEMENT DU SALAIRE**

| | | |
|----|------------------------------------|----|
| 62 | Registres de l'employeur | 46 |
| 63 | Déclaration de l'employé | 47 |
| 64 | Déductions | 47 |
| 65 | Délai de paiement du salaire | 48 |
| 66 | Avis de réduction de salaire | 48 |
| 67 | Mode de paiement | 48 |
| 68 | Disparition de l'employé | 49 |



| | | |
|----|---|----|
| 75 | Investigation of complaints..... | 53 |
| 76 | Reference to the board | 54 |
| 77 | Referral of wage complaint..... | 54 |
| 78 | Appeal to the board | 54 |
| 79 | Decision on appeal..... | 55 |
| 80 | Certificate for unpaid wages issued on appeal | 55 |

CERTIFICATE FOR WAGES

| | | |
|----|---|----|
| 81 | Director's certificate for unpaid wages | 55 |
| 82 | Review of certificate | 56 |
| 83 | Interest on certificates | 58 |
| 84 | Administrative penalty for certain offences... | 58 |
| 85 | Certificate precludes lawsuit | 60 |
| 86 | Liability of directors of corporation | 60 |
| 87 | Associated corporations, firms, or partnership | 61 |
| 88 | Payment to director..... | 62 |
| 89 | Attachment of debts | 62 |
| 90 | Payment of attached money | 63 |
| 91 | Priority of wages | 64 |
| 92 | Registering certificate in land titles office | 65 |
| 93 | Order to prevent removal of property from the Yukon | 66 |

PART 12

EMPLOYMENT STANDARDS BOARD

| | | |
|-----|---|----|
| 94 | Establishment of the board | 67 |
| 95 | Panels of the board..... | 67 |
| 96 | Quorum..... | 68 |
| 97 | Split decisions | 68 |
| 98 | Powers, privileges, and protection of members | 68 |
| 99 | Board procedure..... | 68 |
| 100 | Termination of membership on the board | 69 |
| 101 | Reconsideration of board decisions..... | 69 |
| 102 | Finality of board decisions | 69 |
| 103 | Declaratory opinions..... | 69 |
| 104 | Advisory function of the board..... | 70 |

PART 13

GENERAL

| | | |
|-----|---|----|
| 105 | Wage rate for public works..... | 70 |
| 106 | Termination of employees at remote sites | 71 |
| 107 | Reciprocal enforcement of certificates | 71 |
| 108 | Offence and penalty..... | 72 |
| 109 | Multiple offences and limitation period | 74 |
| 110 | Orders in addition to penalties..... | 74 |
| 111 | Other remedies | 75 |
| 112 | General and special orders | 75 |
| 113 | Service of documents | 75 |

PARTIE 11

APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI ET ENQUÊTES GÉNÉRALES SUR LES PLAINTES

| | | |
|----|---|----|
| 69 | Affichage d'avis concernant la présente loi ... | 49 |
| 70 | Directeur et agents | 50 |
| 71 | Serments et déclarations..... | 52 |
| 72 | Calcul du salaire impayé..... | 52 |
| 73 | Plaintes | 52 |
| 74 | Confidentialité | 53 |
| 75 | Enquête sur les plaintes..... | 53 |
| 76 | Renvoi à la Commission | 54 |
| 77 | Renvoi d'une plainte concernant le salaire | 54 |
| 78 | Appel à la Commission | 54 |
| 79 | Décision en appel | 55 |
| 80 | Certificat de salaire impayé..... | 55 |

CERTIFICAT DE SALAIRE

| | | |
|----|--|----|
| 81 | Certificat du directeur | 55 |
| 82 | Révision du certificat..... | 56 |
| 83 | Intérêt | 58 |
| 84 | Sanction administrative pour certaines infractions..... | 58 |
| 85 | Interdiction | 60 |
| 86 | Responsabilité des administrateurs | 60 |
| 87 | Personnes morales liées, etc..... | 61 |
| 88 | Paiement au directeur | 62 |
| 89 | Saisie des dettes | 62 |
| 90 | Versement de l'argent saisi | 63 |
| 91 | Priorité des salaires..... | 64 |
| 92 | Enregistrement du certificat au bureau des titres de biens-fonds | 65 |
| 93 | Ordonnance interdisant l'enlèvement de biens du Yukon..... | 66 |

PARTIE 12

COMMISSION DES NORMES D'EMPLOI

| | | |
|-----|--|----|
| 94 | Création de la Commission | 67 |
| 95 | Comités..... | 67 |
| 96 | Quorum | 68 |
| 97 | Décisions partagées | 68 |
| 98 | Pouvoirs, privilèges et protection des commissaires..... | 68 |
| 99 | Procédure | 68 |
| 100 | Fin du mandat..... | 69 |
| 101 | Réexamen des décisions de la Commission... | 69 |
| 102 | Décision définitive..... | 69 |
| 103 | Opinions déclaratoires..... | 69 |
| 104 | Fonction consultative de la Commission..... | 70 |



| | | |
|-----|-------------------|----|
| 114 | Regulations | 76 |
|-----|-------------------|----|

PARTIE 13

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

| | | |
|-----|---|----|
| 105 | Taux de salaire pour travaux publics..... | 70 |
| 106 | Licenciement d'employés sur des chantiers éloignés | 71 |
| 107 | Exécution réciproque de certificats | 71 |
| 108 | Infractions et peines | 72 |
| 109 | Infractions multiples et prescription | 74 |
| 110 | Ordonnances supplémentaires | 74 |
| 111 | Autres recours | 75 |
| 112 | Ordonnances générales et spéciales | 75 |
| 113 | Signification de documents | 75 |
| 114 | Règlements..... | 76 |





EMPLOYMENT STANDARDS ACT

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

PART 1

INTERPRETATION AND APPLICATION

1 Interpretation

(1) In this Act,

"board" means the Employment Standards Board established under section 94; « *Commission* »

"certificate" means a certificate for unpaid wages issued under section 81; « *certificat* »

"collective agreement" means an agreement in writing between an employer or an employer's organization acting on behalf of an employer, on the one hand, and a trade union acting on behalf of the employees of the employer in collective bargaining or as a party to an agreement with the employer or employer's organization, on the other hand, containing terms or conditions of employment of the employees including provisions with reference to rates of pay and hours of work; « *convention collective* »

"conditions of employment" means all matters and circumstances in any way affecting employers and employees in respect of the employment relationship; « *conditions d'emploi* »

"contract worker" means a worker, whether or not employed under a contract of employment, and whether or not furnishing tools, vehicles, equipment, machinery, material, or any other thing owned by the worker, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that

PARTIE 1

DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1 Définitions et interprétation

(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« **certificat** » Certificat délivré pour salaire dû établi en vertu de l'article 81. "*certificate*"

« **Commission** » La Commission des normes d'emploi créée en vertu de l'article 94. "*board*"

« **conditions d'emploi** » Toutes les questions et toutes les circonstances, de quelque nature qu'elles soient, touchant les relations de travail entre les employés et les employeurs. "*conditions of employment*"

« **convention collective** » Convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale le représentant, d'une part, et un syndicat représentant les employés de l'employeur dans le cadre d'une négociation collective ou en qualité de partie à une convention collective avec l'employeur ou l'organisation patronale, d'autre part, et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi, notamment en matière de rémunération et de durée de travail. "*collective agreement*"

« **directeur** » L'agent des normes d'emploi que le ministre nomme à la charge de directeur des normes d'emploi. "*director*"

« **durée normale de travail** » La durée de travail fixée à l'article 6. "*standard hours of work*"

« **employé** » S'entend notamment d'une personne :

- (a) the worker is in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that person, and
- (b) the relationship between the worker and that person more closely resembles the relationship of employee to employer than the relationship of an independent contractor to a principal or of one independent contractor to another independent contractor; « *travailleur à contrat* »

“**day**” means any period of 24 consecutive hours after the start of work; « *jour* »

“**director**” means the employment standards officer who is appointed by the Minister as the director of employment standards; « *directeur* »

“**employee**” includes

- (a) a person, including a deceased person, in receipt of or entitled to wages for employment or services performed for another,
- (b) a person being trained by an employer for the purpose of the employer’s business,
- (c) a contract worker, and
- (d) a person who was an employee; « *employé* »

“**employer**” means a person having control or direction of, or responsible for the employment of or payment of wages to, an employee and includes a former employer; « *employeur* »

“**general holiday**” means New Year’s Day, Good Friday, Victoria Day, National Indigenous Peoples Day, Canada Day, Discovery Day, Labour Day, National Day for Truth and Reconciliation, Thanksgiving Day, Remembrance Day and Christmas Day and includes any day substituted for any such general holiday pursuant to subsection 29(2) or 35(1); « *jour férié* »

“**member of the employer’s family**”, in respect of an employer, means the employer’s spouse, parent, grandparent, step-parent, child, grandchild, step-child, brother, sister, half-brother or half-sister, and a person who stands in the place of parent to the employer or to whom the employer stands in the place of parent, whether or not there is any degree of consanguinity between that person and the employer; « *membre de la famille de l’employeur* »

“**overtime**” means hours of work in excess of the standard hours of work; « *heures supplémentaires* »

- a) y compris un défunt, qui reçoit un salaire en contrepartie du travail effectué pour l’employeur ou des services à lui rendus, ou qui y a droit;
- b) qui reçoit une formation chez l’employeur pour les fins de l’entreprise de celui-ci;
- c) qui est un travailleur à contrat;
- d) qui était un employé. “*employee*”

« **employeur** » Personne qui contrôle ou dirige l’emploi d’une personne ou qui est responsable de son emploi ou de sa rémunération, et comprend un ancien employeur. “*employer*”

« **heures supplémentaires** » Heures de travail excédant la durée normale de travail. “*overtime*”

« **infirmière praticienne qualifiée** » Personne habilitée à exercer la profession d’infirmière praticienne sous le régime des lois du Yukon ou d’une province. “*qualified nurse practitioner*”

« **jour** » Période de 24 heures consécutives après le début du travail. “*day*”

« **jour férié** » Le jour de l’An, le Vendredi saint, le Jour de Victoria, la Journée nationale des peuples autochtones, la fête du Canada, le Jour de la Découverte, la fête du Travail, la Journée nationale de la Vérité et de la Réconciliation, le Jour d’Action de grâce et le jour de Noël. La présente définition vise également un jour qui leur est substitué en conformité avec les paragraphes 29(2) ou 35(1). “*general holiday*”

« **médecin qualifié** » Personne habilitée à exercer la médecine sous le régime des lois du Yukon ou d’une province. “*qualified medical practitioner*”

« **membre de la famille de l’employeur** » Relativement à l’employeur, s’entend de son conjoint, de ses père et mère, de ses grand-pères et grand-mères, beau-père ou belle-mère, enfants, petits-enfants, beaux-fils ou belles-filles, frères, sœurs, demi-frères ou demi-sœurs, ainsi que d’une personne qui lui tient lieu de père ou de mère ou pour qui il tient lieu de père ou de mère, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et lui. “*member of the employer’s family*”

« **période de paie** » Période d’emploi maximale de 16 jours civils établie par l’employeur pour le calcul du salaire. “*pay period*”

« **sage-femme qualifiée et inscrite** » Personne habilitée à exercer la profession de sage femme à titre de sage-femme inscrite sous le régime des lois du Yukon ou d’une province. “*qualified registered midwife*”



“**pay period**” means any period of employment, not exceeding 16 consecutive calendar days, established by the employer for the computation of wages; « *période de paie* »

“**qualified medical practitioner**” means a person entitled to engage in the practice of medicine under the laws of the Yukon or a province; « *médecin qualifié* »

“**qualified nurse practitioner**” means a person entitled to engage in the practice of nursing as a nurse practitioner under the laws of the Yukon or a province; « *infirmière praticienne qualifiée* »

“**qualified registered midwife**” means a person entitled to engage in the practice of midwifery as a registered midwife under the laws of the Yukon or a province; « *sage-femme qualifiée et inscrite* »

“**standard hours of work**” means the hours of work described in section 6; « *durée normale de travail* »

“**trade union**” means an organization of employees formed for purposes that include the regulation of relations between employers and employees; « *syndicat* »

“**wages**” means any monetary remuneration payable by an employer to an employee under the terms of a contract of employment, any payment to be made by an employer to an employee under this Act, and any allowance for travel as prescribed in the regulations, but does not include gratuities, money that is paid at the discretion of the employer and that is not related to hours of work, production or efficiency, damages awarded in a wrongful dismissal action, travelling expenses, or other expenses; « *salaire* »

“**week**” means a period of seven consecutive days established by the employer’s payroll records or determined by an employment standards officer. « *semaine* »

(2) If the employer is a corporation and its controlling shareholder is an individual, any person who bears to the controlling shareholder any relationship described in the definition of “**member of the employer’s family**” in subsection (1) shall be deemed to be a member of the employer’s family, and this Act shall apply to that person and to the corporation in the same way as it would if the controlling shareholder were the employer.

[S.Y. 2023, c.6, s.5] [S.Y. 2022, c.18, s.2] [S.Y. 2022, c.12, s.4]
[S.Y. 2017, c. 1, s. 2] [S.Y. 2012, c. 17, s. 4] [S.Y. 2002, c. 72, s. 1]

« **salaire** » Rémunération en espèces payable par un employeur à un employé en vertu des clauses d’un contrat de travail, paiement qu’un employeur doit verser à un employé en vertu de la présente loi, et allocations pour les déplacements prescrites par les règlements à cette fin. N’y sont pas assimilées les gratifications, les sommes payées à l’appréciation de l’employeur et qui sont étrangères au nombre d’heures travaillées, à la production ou à l’efficacité, les dommages-intérêts accordés lors d’une action pour renvoi injustifié, les indemnités de déplacements ou autres dépenses. “*wages*”

« **semaine** » Période de sept jours consécutifs établie selon les livres de paie de l’employeur ou fixée par un agent des normes d’emploi. “*week*”

« **syndicat** » Association regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés. “*trade union*”

« **travailleur à contrat** » Travailleur, qu’il soit engagé en vertu d’un contrat de travail ou non, qu’il fournisse ou non ses outils, des véhicules, de l’équipement, de la machinerie ou toute autre chose lui appartenant, qui exécute des travaux ou rend des services pour une autre personne à titre onéreux, en vertu des modalités et des conditions suivantes :

- a) le travailleur est en position de dépendance économique et doit accomplir des tâches pour cette personne;
- b) le lien entre le travailleur et cette personne est beaucoup plus près du lien qui peut exister entre un employé et un employeur que le lien existant entre un entrepreneur indépendant et un mandant, ou entre deux entrepreneurs indépendants. “*contract worker*”

(2) Si l’employeur est une personne morale et que son actionnaire majoritaire est un particulier, quiconque a, à l’égard de l’actionnaire majoritaire, la relation décrite dans la définition de « **membre de la famille de l’employeur** » au paragraphe (1) est réputé être un membre de la famille de l’employeur, et la présente loi s’applique à cette personne et à la personne morale de la même façon qu’elle s’appliquerait si l’actionnaire majoritaire était l’employeur.

[L.Y. 2023, ch. 6, art. 5] [L.Y. 2022, ch. 18, art. 2]
[L.Y. 2022, ch. 12, art. 4] [L.Y. 2017, ch. 1, art. 2]
[L.Y. 2012, ch. 17, art. 4] [L.Y. 2002, ch. 72, art. 1]



2 Application of the Act

(1) This Act applies to every employee employed in the Yukon and to the employer of every such employee.

(2) This Act does not apply to the Government of the Yukon or to the employees of the Government of the Yukon.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 2]

3 Pre-eminence of the Act

This Act applies despite any other law or any custom, contract, or arrangement, whether made before or after the date on which this Act comes into force, but nothing in this Act shall be construed as affecting any rights or benefits of an employee under any law, custom, contract, or arrangement that are more favourable to the employee than the employee's rights or benefits under this Act.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 3]

PART 2

HOURS OF WORK

4 Application of this Part

(1) This Part does not apply to

- (a) an employee who is a member of the employer's family;
- (b) a travelling salesperson;
- (c) an individual whose duties are primarily of a supervisory or managerial character;
- (d) a member or student of those professions designated by the regulations as professions to which this Part does not apply; and
- (e) those other persons or classes of persons designated by the regulations as persons or classes of persons to which this Part does not apply.

(2) An individual to whom paragraph 4(1)(c) applies is not included in the application of this Part solely because of the occasional performance of duties other than those of a supervisory or managerial character.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 4]

2 Champ d'application de la Loi

(1) La présente loi s'applique à tous les employés travaillant au Yukon et à leur employeur.

(2) La présente loi ne s'applique pas au gouvernement du Yukon ou à ses employés.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 2]

3 Préséance de la Loi

La présente loi l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles, qu'ils aient été adoptés avant ou après son entrée en vigueur. Toutefois, elle n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou aux avantages qu'un employé a acquis sous leur régime et qui sont plus favorables que ceux qu'elle lui accorde.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 3]

PARTIE 2

DURÉE DU TRAVAIL

4 Application de la présente partie

(1) La présente partie ne s'applique pas aux personnes suivantes :

- a) un employé qui est membre de la famille de l'employeur;
- b) les vendeurs itinérants;
- c) les particuliers exerçant essentiellement des fonctions de supervision ou de gestion;
- d) les membres d'une profession désignée par règlement comme profession à laquelle la présente partie ne s'applique pas ou les étudiants qui se préparent à cette profession;
- e) les autres personnes ou catégories de personnes désignées par règlement comme personnes ou catégories de personnes auxquelles la présente partie ne s'applique pas.

(2) Le particulier auquel s'applique l'alinéa 4(1)c) n'est pas assujéti à la présente partie du seul fait de l'exécution occasionnelle de fonctions autres que de supervision ou de gestion.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 4]



5 Disputes as to application of this Part

Subject to subsection 78(1) and section 111, if there is a dispute as to whether this Part applies in relation to any person or class of persons, the matter shall be determined by the director.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 5]

6 Standard hours of work

Subject to this Part, the working hours of an employee shall not exceed eight hours in a day and 40 hours in a week.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 6]

7 Work in excess of standard hours

Subject to this Part, no employer shall cause or permit an employee to work in excess of the standard hours of work unless the employer complies with section 8 or section 9 or the employee's hours of work are permitted under sections 10 or 11.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 7]

8 Overtime pay

(1) If an employer requires or permits an employee to work in excess of the standard hours of work, the employer shall pay to the employee one and one-half times the employee's regular wages for all hours worked in excess of

- (a) eight in a day; or
- (b) 40 in a week, but excluding from this calculation hours worked in excess of eight in a day.

(2) If a week contains a general holiday to which an employee is entitled,

- (a) the references to hours in a week in subsection (1) shall be reduced by eight hours for each general holiday in the week; and
- (b) in calculating the overtime hours worked by an employee in that week, no account shall be taken of hours worked by the employee on the general holiday.

5 Litiges portant sur l'application de la présente partie

Sous réserve du paragraphe 78(1) et de l'article 111, le directeur règle les litiges qui portent sur la question de savoir si la présente loi s'applique quant à une personne ou à une catégorie de personnes.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 5]

6 Durée normale de travail

Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les heures maximales de travail d'un employé sont de huit heures par jour et 40 heures par semaine.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 6]

7 Durée normale excédentaire

Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, aucun employeur ne peut faire travailler ou laisser travailler un employé plus que les heures normales de travail, à moins de se conformer à l'article 8 ou 9 ou que les heures travaillées par l'employé sont permises en vertu de l'article 10 ou 11.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 7]

8 Salaire pour temps supplémentaire

(1) Les heures supplémentaires travaillées par l'employé sur demande ou autorisation de l'employeur donnent lieu à une rétribution équivalente à son taux normal de salaire majoré de moitié pour le nombre d'heures de travail supérieur :

- a) soit à huit par jour;
- b) soit à 40 par semaine, en excluant de ce calcul le nombre d'heures de travail supérieur à huit par jour.

(2) Si une semaine comprend un jour férié auquel l'employé a droit :

- a) les mentions d'heures dans une semaine au paragraphe (1) sont réduites de huit heures pour chaque jour férié dans la semaine;
- b) le calcul des heures supplémentaires travaillées par un employé pendant cette semaine ne comprend pas les heures travaillées par l'employé pendant le jour férié.

(3) Subject to operational requirements an employer shall make reasonable efforts to give an employee who is required to work overtime reasonable advance notice of this requirement.

(4) Despite subsection (3), when there is an emergency, an employer may require an employee to work overtime on shorter notice than would have to be provided under subsection (3).

(5) An employee may refuse to work overtime for just cause but is required to state the refusal and the cause for refusing to the employer in writing.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 8]

9 Time off with pay instead of overtime

(1) An employee or a majority of a group of employees may as part of a collective agreement or if there is no collective agreement, in a written agreement between the employee or group of employees and the employer agree that, wholly or partly instead of overtime pay, the employer will provide and the employee will take time off with pay instead of overtime pay.

(2) An agreement referred to in subsection (1) shall be deemed to include at least the following provisions

- (a) that the employee shall receive time off calculated by multiplying the hours of overtime worked by the employee by time and a half;
- (b) that the time off with pay instead of overtime pay shall be provided, taken, and paid at the regular rate of pay at a time when the employee could have worked and received wages from their employer;
- (c) that if time off with pay is not provided, taken, and paid in accordance with paragraph (b), the employee shall be paid at the overtime rate for all the overtime hours with respect to which time off was not provided, taken, or paid;
- (d) that time off with pay instead of overtime pay shall be earned by the employee and provided, taken, and paid to the employee within a 12 month period as stated in the agreement or, if no 12 month period is stated, within a calendar year; and

(3) Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur qui exige d'un employé de faire des heures supplémentaires fait les efforts nécessaires pour lui en donner un préavis raisonnable.

(4) Malgré le paragraphe (3), en cas d'urgence, l'employeur peut exiger d'un employé de travailler des heures supplémentaires en lui donnant un préavis plus court que celui que prévoit le paragraphe (3).

(5) L'employé peut refuser de travailler des heures supplémentaires pour juste motif, mais il est tenu de signaler son refus et de faire part de ses motifs par écrit à l'employeur.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 8]

9 Congé payé tenant lieu de temps supplémentaire

(1) Un employé ou la majorité d'un groupe d'employés peut, dans le cadre d'une convention collective ou, à défaut de convention collective, dans une entente écrite avec l'employeur, convenir que l'employeur accordera un congé payé tenant lieu, en tout ou en partie, de prime de temps supplémentaire et que les employés prendront ce congé au même titre.

(2) L'entente prévue au paragraphe (1) est réputée comprendre les dispositions minimales suivantes :

- a) l'employé doit recevoir un congé tenant lieu de temps supplémentaire calculé en majorant de moitié les heures supplémentaires qu'il a travaillées;
- b) le congé tenant lieu de prime de temps supplémentaire est accordé, pris et payé au taux de salaire normal qui prévaut lorsque l'employé avait droit de travailler et de recevoir son salaire de son employeur;
- c) dans le cas où le congé n'est pas accordé, pris et payé conformément à l'alinéa b), l'employé doit recevoir le taux de salaire fixé au titre du temps supplémentaire à raison de toutes les heures de temps supplémentaire pour laquelle un congé n'a pas été accordé, pris ou payé;
- d) le congé payé tenant lieu de prime de temps supplémentaire doit être gagné par l'employé, lui être accordé, lui être payé et être pris par lui dans les 12 mois qui suivent, selon ce que prévoit l'entente, ou, à défaut, avant la fin de l'année civile;



- (e) that no amendment or termination of the agreement referred to in subsection (1) shall be effective without at least one month's notice in writing by the employer or the employee or group of employees, as the case may be, to the other party to the agreement.

(3) For the purposes of this Act

- (a) time off with pay instead of overtime pay provided by an employer shall be treated as hours of work; and
- (b) remuneration paid to an employee in respect of the time off with pay instead of overtime pay shall be treated as wages.

(4) For the purposes of Part 10, time off with pay instead of overtime pay which is not provided, taken, or paid to the employee in accordance with paragraphs 2(c) or 2(d) shall become wages owing to the employee at the time the employer is in breach of paragraph 2(c) or 2(d).

(5) The employer shall provide a copy of the agreement referred to in subsection (1) to each employee affected by it.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 9]

10 Special cases

(1) If, in the opinion of the director, the nature of the work justifies irregular distribution of an employee's hours of work, the director may order that the standard hours of work of that employee in a week may be averaged in respect of a period of two or more weeks in any manner and in any circumstances as may be prescribed in the order.

(2) Despite any other provision contained in this Part, if employees of an employer are represented by a trade union for the purpose of bargaining collectively, and the employer and the trade union so agree in writing, the director may order that the standard hours of work of those employees in a week may be averaged in respect of a period of two or more weeks, in any circumstances as may be prescribed in the order.

(3) Despite any other provision in this Part, if the employer and a majority of employees who are not represented by a trade union for the purpose of bargaining collectively so agree in writing, the director may order that the standard hours of work of the employees in a week may be averaged in respect of a

- e) aucune modification de l'entente visée au paragraphe (1) ni la fin de cette entente ne prend effet sans un préavis écrit d'au moins un mois par l'employeur ou l'employé, ou par un groupe d'employés, selon le cas, à l'autre partie.

(3) Aux fins de la présente loi :

- a) un congé payé tenant lieu de prime de temps supplémentaire accordé par un employeur est réputé être des heures de travail;
- b) toute rémunération versée à un employé à titre de congé payé tenant lieu de prime de temps supplémentaire est réputée faire partie du salaire.

(4) Aux fins de la partie 10, un congé payé tenant lieu de prime de temps supplémentaire qui n'est pas accordé ou payé à l'employé ou pris par celui-ci conformément aux alinéas (2)c) ou d) devient un salaire exigible par l'employé à la date où l'employeur déroge aux alinéas (2)c) ou d).

(5) L'employeur remet une copie de l'entente visée au paragraphe (1) à chaque employé touché par cette entente.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 9]

10 Cas spéciaux

(1) Le directeur qui estime que la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail de l'employé peut ordonner que la durée normale de travail de l'employé au cours d'une semaine soit calculée sur une période de deux semaines ou plus suivant une méthode et dans les circonstances précisées dans l'ordonnance.

(2) Malgré toute autre disposition de la présente partie, si les employés sont représentés par un syndicat à des fins de négociation collective et que l'employeur et le syndicat en conviennent par écrit, le directeur peut ordonner que le calcul de la durée normale de leur travail dans une semaine soit établie sur une période de deux semaines ou plus, dans les cas que prévoit l'ordonnance.

(3) Malgré toute autre disposition de la présente partie, si l'employeur et une majorité d'employés qui ne sont pas représentés par un syndicat à des fins de négociation collective en conviennent collectivement par écrit, le directeur peut ordonner que le calcul de la durée normale de travail des employés dans une semaine soit



period of two or more weeks, in any circumstances as may be prescribed in the order.

(4) The director may limit the duration of an order under subsection (1) or (2) to any period of time during which the director considers the circumstances under which the order is made will continue to exist.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 10]

11 Short work weeks

(1) An employee or a majority of a group of employees may, as part of a collective agreement or if there is no collective agreement, in a written agreement between the employee or group of employees and the employer agree that the employee or group of employees may work a regular day of work in excess of eight hours but not in excess of 12 hours provided that the total hours of work of each employee shall not exceed 80 hours in a two week period.

(2) If under subsection (1) an employer requires or permits an employee to work in excess of 80 hours in a two week period, the employer shall pay the employee one and one-half times the employee's regular wages for all hours worked in excess of 80 hours.

(3) Subsections 9(2) to (4) as modified to suit the case apply to this section.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 11]

12 Days of rest

(1) Except if otherwise prescribed by regulations, hours of work shall wherever practicable be so scheduled and actually worked so that each employee has at least two full days of rest in a week and wherever practicable Sunday shall be one of the normal days of rest in the week.

(2) Despite subsection (1), if the employer requires or permits the employee to work regularly in excess of the daily standard hours of work, the employer

- (a) may require the employee to work up to 28 continuous days without a day of rest; and
- (b) may require the employee to work up to seven more days continuous with the period of 28 days described in paragraph (a),

établie en calculant la moyenne sur une période de deux semaines ou plus, dans les cas que prévoit l'ordonnance.

(4) Le directeur peut limiter la durée de l'ordonnance visée au paragraphe (1) ou (2) aux périodes au cours desquelles il croit que continueront d'exister les circonstances qui ont donné lieu à l'ordonnance.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 10]

11 Courtes semaines de travail

(1) Un employé ou la majorité d'un groupe d'employés peut, dans le cadre d'une convention collective ou, à défaut de convention collective, dans une entente écrite avec l'employeur, convenir que l'employé ou un groupe d'employés peut travailler un jour normal de travail dépassant huit heures, mais ne dépassant pas 12, sous réserve d'un nombre maximum de 80 heures de travail de la part de chaque employé sur une période de deux semaines.

(2) L'employeur qui demande ou permet à un employé de travailler plus de 80 heures sur une période de deux semaines en vertu du paragraphe (1) doit lui verser son salaire normal majoré de moitié pour chaque heure de travail en sus de 80 heures.

(3) Les paragraphes 9(2) à (4) s'appliquent au présent article, compte étant tenu des modifications de circonstance.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 11]

12 Jours de repos

(1) Sous réserve de ce qui est prévu par règlement, les heures de travail sont prévues et effectuées, dans la mesure du possible, de façon à ce que chaque employé dispose d'au moins deux jours complets de repos par semaine, et, dans la mesure du possible, le dimanche doit être un des jours de repos hebdomadaires habituels.

(2) Malgré le paragraphe (1), l'employeur qui oblige l'employé ou lui permet de travailler régulièrement plus d'heures que la durée normale de travail peut exiger que l'employé travaille de façon continue :

- a) jusqu'à 28 jours sans repos;
- b) jusqu'à sept jours de plus suivant la période visée à l'alinéa a),



when the additional work is necessary in order to complete the project on which the employee was employed during those 28 days.

(3) An employee who is required or permitted to work a work schedule under subsection (2) is entitled

- (a) to at least one day of rest for each continuous seven days of work; and
- (b) to take the employee's accrued days of rest continuously with each other.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 12]

13 Eating periods

(1) An employer shall ensure that each employee has an eating period of at least one-half hour at intervals that will ensure that

- (a) if the employee works 10 hours or less on the day in question, then the employee will not work longer than five consecutive hours between eating periods; and
- (b) if the employee works more than 10 hours on the day in question, then the employee will not work longer than six consecutive hours between eating periods.

(2) For the purpose of computing the hours worked by an employee, the period allowed the employee for eating shall not be counted as hours worked unless the employee is required to work during those periods.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 13]

14 Rest periods

(1) Except for an emergency and subject to subsection (2), an employer shall ensure that each employee has a rest period of at least eight consecutive hours free from work between each shift worked.

(2) If, on the application of an employer, the director is satisfied that the rest period of eight consecutive hours referred to in subsection (1) would impose an unreasonable hardship on the employer because of the specific circumstances surrounding a specific project or piece of work, the director may order that the rest period be shortened to six consecutive hours for the period of time during which the director considers the specific circumstances will continue to exist.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 14]

lorsque le travail additionnel est nécessaire afin de compléter le projet auquel il travaillait pendant cette période de 28 jours.

(3) L'employé qui est tenu ou qui reçoit l'autorisation de travailler selon l'horaire de travail prévu au paragraphe (2) :

- a) a droit à au moins un jour de repos par sept jours de travail continu;
- b) a le droit de prendre successivement les jours de repos qu'il a accumulés.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 12]

13 Pause-repas

(1) L'employeur accorde à chaque employé des pauses-repas d'au moins une demi-heure à des intervalles tels que

- a) l'employé qui travaille 10 heures ou moins au cours d'une journée ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas;
- b) l'employé qui travaille plus de 10 heures au cours d'une journée ne travaille pas plus de six heures consécutives sans pause-repas.

(2) Pour le calcul des heures travaillées par un employé, les pauses-repas ne sont pas calculées comme heures de travail, à moins que l'employé ne soit tenu de travailler pendant ces périodes.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 13]

14 Périodes de repos

(1) Sauf en cas d'urgence et sous réserve du paragraphe (2), l'employeur s'assure que chaque employé a une période de repos d'au moins huit heures consécutives entre les postes travaillés.

(2) S'il constate, à la demande de l'employeur, que la période de repos de huit heures consécutives mentionnée au paragraphe (1) causerait un préjudice déraisonnable à l'employeur à cause des circonstances particulières d'un projet ou d'un travail précis, le directeur peut ordonner que la période de repos soit réduite à six heures consécutives pendant la période au cours de laquelle il croit que les circonstances particulières continueront d'exister.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 14]



15 Split shifts

(1) Subject to subsection (2), if an employee works a split shift, the employer shall limit the employee's standard hours of work to the 12 hour period immediately following the start of the employee's shift.

(2) On application by the employer and on being satisfied the employee has consented to the application, the director may order a split shift which extends beyond 12 hours and which allows the employee to work standard hours at any time during the split shift in such a manner as may be prescribed in the order.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 15]

16 Order limiting hours of work

(1) An employee who considers that they are being required to work hours which are excessive or which are detrimental to their health or safety may file a complaint with the director.

(2) If satisfied after any inquiry the director considers adequate that the hours of work of an employee are excessive or are detrimental to the employee's health or safety, the director may, by order

- (a) require an employer to limit the daily or weekly hours of work or both to not less than eight in a day or forty in a week;
- (b) require the employer to post and keep posted a copy of the order in a conspicuous place to which all employees have ready access to read the order; and
- (c) allow the employer to exceed the limit of hours of work of employees established under paragraph (a) under any conditions and for any periods of time as the director considers appropriate.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 16]

15 Postes fractionnés

(1) Sous réserve du paragraphe (2), si un employé travaille un poste fractionné, l'employeur limite sa durée normale de travail à la période de 12 heures qui suit immédiatement le début de son poste.

(2) À la demande de l'employeur, le directeur, s'il est convaincu que l'employé y consent, peut ordonner qu'un poste fractionné s'étende sur plus de 12 heures et permettre à l'employé de travailler des heures régulières à tout moment durant le poste fractionné selon les modalités prévues dans l'ordonnance.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 15]

16 Ordonnance limitant les heures de travail

(1) L'employé qui est d'avis que les heures qu'il lui est demandé de travailler sont excessives ou nuisent à sa santé ou à sa sécurité peut porter plainte au directeur.

(2) Le directeur qui constate, après une enquête qu'il juge satisfaisante, que les heures de travail d'un employé sont excessives ou nuisent à sa santé ou à sa sécurité peut, par ordonnance adressée à l'employeur :

- a) l'obliger à limiter les heures de travail journalières ou hebdomadaires, ou les deux, à un minimum de huit heures par jour ou 40 heures par semaine;
- b) l'obliger à afficher et à garder affiché le texte de l'ordonnance dans un endroit bien en vue où les employés peuvent le lire facilement;
- c) lui permettre de dépasser la limite fixée en application de l'alinéa a) tout en se conformant aux conditions et aux périodes par lui indiquées.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 16]



PART 3**MINIMUM WAGES****17 Rate**

Subject to this Part, an employer shall pay to each employee a wage at the rate of not less than the rate established by the Employment Standards Board pursuant to section 18 or not less than the equivalent of that rate for the time worked by the employee.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 17]

18 Determination of minimum wages

- (1) The board may, from time to time,
- (a) establish on the basis of time, the minimum wage to be paid by employers to employees; and
 - (b) establish the amount by which the wages of an employee may be reduced for any pay period below the minimum wage, either by deduction from wages or by payment from the employee to the employer, if board or lodging or both are furnished by or on behalf of an employer to an employee, if the arrangement is accepted by that employee.
- (2) If on the application of the director or an employer, employee, or trade union representing employees directly affected by the matter, the board considers it necessary, it may
- (a) require employers to pay employees who report for work at the call of the employer, wages for any minimum number of hours as may be prescribed whether or not the employee is called on to perform any work after so reporting for work;
 - (b) set the maximum price to be charged for board, whether full or partial, supplied by or on behalf of an employer to an employee, and the maximum deduction to be made in respect of board from the wages of the employee by the employer;

PARTIE 3**SALAIRE MINIMUM****17 Taux**

Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employeur paie à chaque employé un salaire dont le taux ne peut être inférieur au taux établi par la Commission en conformité avec l'article 18 ou au moins égal à l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé par l'employé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 17]

18 Fixation du salaire minimum

- (1) La Commission peut :
- a) fixer le salaire minimum payable aux employés, en prenant le temps comme base de calcul;
 - b) fixer le montant dont le salaire d'un employé peut être réduit sous le salaire minimum pour une période de paie donnée, soit par déduction sur le salaire, soit au moyen d'un paiement fait par l'employé à l'employeur, si la pension ou le logement, ou les deux, sont fournis par l'employeur à l'employé ou pour son compte, et si un tel arrangement est accepté par l'employé.
- (2) À la demande du directeur ou d'un employeur, d'un employé ou d'un syndicat représentant les employés directement concernés, la Commission peut, si elle le juge nécessaire :
- a) obliger l'employeur à payer aux employés qui se présentent au travail à sa demande le nombre minimum d'heures fixé, même s'il ne les fait pas travailler ensuite;
 - b) fixer le tarif maximal exigible pour les repas fournis à l'employé par l'employeur ou pour son compte, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;



- | | |
|---|--|
| <p>(c) set the maximum price to be charged for living quarters, either permanent or temporary, furnished by or on behalf of an employer to an employee, whether or not the quarters are self-contained and whether or not the employer retains general possession and custody of them, or the maximum deduction to be made in respect of the quarters from the wages of the employee by the employer;</p> <p>(d) set the charges or deductions for furnishing uniforms or other articles of wearing apparel that an employer may require an employee to wear, and require an employer in any specified circumstances to provide, maintain, or launder uniforms or other articles of wearing apparel that the employer requires an employee to wear;</p> <p>(e) set the charges or deductions for furnishing any tools or equipment that an employer may require an employee to use and for the maintenance and repair of any such tools or equipment;</p> <p>(f) specify the circumstances and occupations in which persons under 17 years of age may be employed by an employer, set the conditions of that employment; and</p> <p>(g) exempt, on any terms and conditions and for any periods considered advisable, any employer from the application of section 17 in respect of any class of employees who are being trained on the job, if the training facilities provided and used by the employer are adequate to provide a training program that will increase the skill or proficiency of an employee.</p> <p>(3) On an application pursuant to subsection (2) the board may expand the scope of its inquiry into the matter to include all employers and employees or one or more classes of employers or employees.</p> <p>(4) If the wages of an employee are computed and paid on a basis other than time or on a combined basis of time and some other basis, the board may, by order</p> <p>(a) set a standard basis of work to which a minimum wage on a basis other than time may be applied; and</p> | <p>c) fixer le tarif maximal exigible pour le logement permanent ou temporaire fourni à l'employé par l'employeur ou pour son compte, que le logement ainsi affecté soit indépendant ou non et que l'employeur en conserve ou non, dans l'ensemble, la possession ou la garde, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;</p> <p>d) régir la question des frais ou des prélèvements relatifs à la fourniture des uniformes ou autres articles vestimentaires dont l'employeur peut exiger le port et obliger l'employeur, dans des circonstances données, à les fournir, entretenir ou blanchir;</p> <p>e) régir la question des frais ou des prélèvements relatifs à la fourniture des outils ou du matériel dont l'usage est imposé à l'employé, ainsi que des frais d'entretien et de réparation afférents;</p> <p>f) préciser les cas et activités pour lesquels des personnes de moins de 17 ans peuvent être engagées par un employeur et déterminer les conditions d'un tel emploi;</p> <p>g) selon les modalités, aux conditions et pour les périodes jugées indiquées, soustraire les employeurs à l'application de l'article 17 à l'égard des catégories d'employés recevant une formation en cours d'emploi, si les moyens mis en œuvre à cette fin par l'employeur sont de nature à assurer un programme de formation qui accroîtra les qualifications ou la compétence professionnelle des employés.</p> <p>(3) Lorsqu'une demande lui est présentée en conformité avec le paragraphe (2), la Commission peut étendre la portée de son enquête pour y inclure tous les employeurs et les employés ou une ou plusieurs catégories d'employeurs ou d'employés.</p> <p>(4) Pour les salaires qui ne sont pas calculés et payés en fonction du temps ou qui ne le sont que partiellement, la Commission peut, par arrêté, fixer :</p> <p>a) d'une part, une norme autre que le temps comme base du salaire minimum;</p> |
|---|--|



- (b) set a minimum rate of wage that in its opinion is the equivalent of the minimum rate set forth in paragraph (1)(a).

(5) Subject to this Part, an employer shall pay to each employee who is paid on a basis other than time a wage at a rate not less than the minimum rate set by the order under subsection (4).

(6) No employer shall employ a person under 17 years of age

- (a) in any occupations prescribed by the regulations;
- (b) at a wage less than the minimum wage prescribed by the regulations for the occupation in which the person is employed; or
- (c) contrary to any conditions prescribed by the regulations.

(7) Any order of the board made pursuant to this section shall not come into effect until it has been approved by the Commissioner in Executive Council.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 18]

PART 4

ANNUAL VACATIONS

19 Interpretation

In this Part,

“**vacation pay**” means four per cent of the wages of an employee during a year of employment in respect of which the employee is entitled to a vacation;
« *indemnité de congé annuel* »

“**year of employment**” means the continuous employment of an employee by one employer for a period of 12 consecutive months beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date thereafter. « *année de service* »

[S.Y. 2002, c. 72, s. 19]

- b) d'autre part, un taux minimum qui, selon elle, équivaut au taux minimum établi au titre de l'alinéa (1)a).

(5) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employeur verse aux employés rémunérés sur une base autre que le temps un salaire à un taux qui n'est pas inférieur au taux minimum qui est fixé en vertu du paragraphe (4).

(6) L'employeur ne peut engager une personne de moins de 17 ans :

- a) que pour exercer les activités réglementaires;
- b) à un salaire inférieur au salaire minimum réglementaire pour l'activité à laquelle la personne est affectée;
- c) en violation des conditions réglementaires.

(7) L'ordonnance de la Commission rendue en conformité avec le présent article n'entre en vigueur qu'après son approbation par le commissaire en conseil exécutif.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 18]

PARTIE 4

CONGÉS ANNUELS

19 Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« **année de service** » La période d'emploi ininterrompue de 12 mois à compter de la date d'engagement ou du jour anniversaire de celui-ci par le même employeur. “*year of employment*”

« **indemnité de congé annuel** » Indemnité égale à quatre pour cent du salaire gagné par un employé au cours d'une année de service donnant droit à un congé.
“*vacation pay*”

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 19]



20 Application of this Part

(1) This Part applies to all employees, including employees who are employed on a part-time, seasonal, or temporary basis.

(2) This Part does not apply to an employee who is a member of the employer's family.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 20]

21 Entitlement to vacation with pay

(1) Subject to this Part, every employee is entitled to and shall be granted a vacation with vacation pay of at least two weeks in respect of every completed year of employment.

(2) Vacation pay shall be deemed to be wages.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 21]

22 Time for vacation and payment

The employer of an employee who under this Part has become entitled to a vacation with vacation pay

- (a) shall grant to the employee the vacation to which the employee is entitled, which shall begin not later than 10 months immediately following the completion of the year of employment for which the employee became entitled to the vacation; and
- (b) shall, at least one day before the beginning of the vacation, or at any earlier time the regulations prescribe, pay to the employee the vacation pay to which the employee is entitled in respect of that vacation.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 22]

23 Agreement between employer and employee

(1) An employer and employee may enter into a written agreement whereby the employee will not take the annual vacation to which the employee is entitled under section 21.

(2) If an employer and an employee enter into a written agreement pursuant to subsection (1), the employer is not subject to the provisions of section 22 with respect to that employee.

20 Application de la présente partie

(1) La présente partie s'applique à tous les employés, y compris aux employés à temps partiel, aux employés saisonniers et aux employés temporaires.

(2) La présente partie ne s'applique pas à un employé membre de la famille de l'employeur.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 20]

21 Droit au congé annuel payé

(1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, tout employé a droit à un congé annuel payé d'au moins deux semaines par année de service.

(2) L'indemnité de congé annuel est assimilée à un salaire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 21]

22 Congés annuels payés

Une fois que l'employé a, en vertu de la présente partie, acquis le droit à des congés annuels payés, l'employeur :

- a) lui accorde ces congés dans les 10 mois qui suivent la fin de l'année de service qui y donne droit;
- b) lui verse, en outre, au plus tard la veille de son congé ou à une date réglementaire antérieure l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 22]

23 Entente entre un employeur et un employé

(1) Un employeur et un employé peuvent conclure une entente écrite prévoyant que l'employé ne prendra pas le congé annuel auquel il a droit en vertu de l'article 21.

(2) En cas de conclusion d'une telle entente, l'employeur n'est pas tenu de se conformer à l'article 22 en ce qui concerne cet employé.



(3) If an agreement referred to in subsection (1) is entered into, the employer shall, within 10 months after the date on which the employee became entitled to the vacation, pay to the employee in addition to any other amount due to the employee, vacation pay for the year immediately preceding the date on which the employee became entitled to the vacation.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 23]

24 Vacation including general holiday

If a general holiday occurs during the vacation granted to an employee pursuant to this Part, the vacation to which the employee is entitled under this Part shall be extended by one day, and the employer shall pay to the employee, in addition to the vacation pay, the wages to which the employee is entitled for that general holiday.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 24]

25 End of employment before end of year

(1) If the employment of an employee by an employer is terminated before the completion of the employee's year of employment, the employer shall, within seven days from the date of termination, pay to the employee

- (a) any vacation pay then owing by the employer to the employee under this Part in respect of any prior completed year of employment; and
- (b) four per cent of the wages of the employee during the completed portion of the employee's year of employment.

(2) Despite paragraph (1)(b), an employer is not required to pay an employee any amount under that paragraph unless the employee has been continuously employed by the employer for a period of 14 days or more.

(3) For the purpose of subsection (2), if an employee works irregular hours or does not work at least five days in a week, it is sufficient if the employee has worked their usual work days and usual hours in a two week period.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 25]

26 Transfer of employer's business

(1) In this section, "transfer" in relation to a business includes a sale, lease, or other disposition of the business and a merger of the business with another business.

(3) Si une entente visée au paragraphe (1) est conclue, l'employeur lui verse, dans les 10 mois de la date à laquelle l'employé a eu droit à un congé et en sus de toute autre somme qui peut lui être due, son indemnité de congé annuel pour l'année précédant immédiatement la date à laquelle il a eu droit au congé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 23]

24 Jour férié en cours de congé

L'employé peut prolonger son congé annuel d'un jour s'il y a eu un jour férié au cours de celui-ci, et l'employeur lui verse, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 24]

25 Cessation d'emploi en cours d'année

(1) En cas de cessation d'emploi en cours d'année de service, l'employeur verse à l'employé, dans les sept jours de la cessation d'emploi :

- a) toute indemnité de congé annuel qui lui est due en vertu de la présente partie pour une année de service antérieure complète;
- b) en outre, un montant égal à quatre pour cent du salaire de l'employé pendant la fraction d'année de service en cours.

(2) Malgré l'alinéa (1)b), l'employeur n'est pas tenu de verser une somme à un employé au titre de cet alinéa, à moins que celui-ci n'ait été au service de l'employeur, de façon ininterrompue, pendant au moins 14 jours.

(3) Pour l'application du paragraphe (2), si un employé travaille des heures irrégulières ou travaille moins de cinq jours par semaine, il suffit qu'il ait effectué ses journées et ses heures normales de travail au cours d'une période de deux semaines.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 25]

26 Cession de l'entreprise de l'employeur

(1) Dans le présent article, « cession » s'entend, relativement à une entreprise, de son aliénation, notamment par vente ou bail, et d'une fusion.



(2) For the purposes of this Part, if an employer employs an employee in connection with a business, and the employer transfers the business to another employer, the employment of the employee by the two employers before and after the transfer of the business shall, despite the transfer, be deemed to be continuous with the employer to whom the business is transferred.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 26]

27 Regulations

The Commissioner in Executive Council may make regulations for carrying out the purposes and provisions of this Part and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

- (a) prescribing the notices to be given to or by employees of the times when vacations may be taken;
- (b) defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment;
- (c) providing for the application of this Part when, owing to illness or other unavoidable circumstances, an employee has been absent from employment.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 27]

PART 5

GENERAL HOLIDAYS

28 Interpretation

(1) In this Part, “**continuous operation**” means an operation or service normally carried on without regard to Sundays or public holidays.

(2) For the purposes of this Part, a person is deemed to be in the employment of another person when the first person is available at the call of the other person whether or not the first person is called on to perform any work.

(3) Section 26 applies to this Part.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 28]

(2) Pour l'application de la présente partie, en cas de cession d'une entreprise par un employeur à un autre, la personne employée chez l'un et l'autre avant et après la cession est réputée, malgré la cession, avoir de façon continue travailler pour l'employeur cessionnaire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 26]

27 Règlements

Le commissaire en conseil exécutif peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente partie, et notamment en vue :

- a) de préciser les avis à donner aux employés ou par les employés quant aux dates de leur congé annuel;
- b) de préciser les cas d'absence qui seront réputés ne pas avoir interrompu la continuité de l'emploi;
- c) de prévoir l'application de la présente partie aux cas d'absence forcée de l'employé pour cause de maladie ou de circonstances inévitables.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 27]

PARTIE 5

JOURS FÉRIÉS

28 Définitions et interprétation

(1) Dans la présente partie, « **travail ininterrompu** » s'entend du travail dans un secteur qui fonctionne normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches et des jours fériés.

(2) Pour l'application de la présente partie, une personne est réputée être au service d'une autre lorsqu'elle est à sa disposition, même si elle ne travaille pas effectivement.

(3) L'article 26 s'applique à la présente partie.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 28]



29 Entitlement to holidays with pay

(1) Subject to this Part, every employer shall give to each of their employees a holiday with pay in respect of every general holiday falling within any period of their employment.

(2) If a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay on the working day immediately following the general holiday.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 29]

30 Calculation of wages for holidays with pay

(1) Subject to subsection (2),

- (a) an employee whose wages are calculated on a weekly or monthly basis shall not have their weekly or monthly wages reduced for a week or month in which a general holiday occurs only because of their not working on the general holiday;
- (b) an employee whose wages are calculated on a daily or hourly basis shall, for a general holiday on which they do not work, be paid at least the equivalent of the wages they would have earned at their regular rate of wages for their normal hours of work; and
- (c) an employee whose wages are calculated on any basis other than a basis referred to in paragraphs (a) or (b) shall, for a general holiday on which they do not work, be paid at least the equivalent of their daily wages, based on the average of their daily wages, exclusive of overtime or bonus, for the week in which the general holiday occurs.

(2) An employee who works less than the standard hours of work or who works irregular hours shall be paid, for a general holiday on which the employee does not work, at least the equivalent of 10 per cent of the employee's wages, excluding vacation pay, for the hours worked in the two week period immediately preceding the week in which the general holiday falls.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 30]

29 Droit au congé payé

(1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, tout employeur donne à chacun de ses employés un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi.

(2) Si un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par l'employé, celui-ci a droit à un congé payé le jour ouvrable suivant le jour férié.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 29]

30 Calcul du salaire pour congé payé

(1) Sous réserve du paragraphe (2) :

- a) il est interdit de faire subir à l'employé rémunéré à la semaine ou au mois une quelconque réduction de salaire pour la seule raison qu'il n'a pas travaillé un jour férié durant une semaine ou un mois donné;
- b) l'employé rémunéré à la journée ou à l'heure reçoit, pour tout jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire ou quotidien, pour une journée normale de travail;
- c) l'employé rémunéré selon une base de calcul autre que celles mentionnées à l'alinéa a) ou b) reçoit, pour un jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent de son salaire quotidien, calculé d'après la moyenne de son salaire quotidien pour la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié, à l'exclusion des heures supplémentaires ou des primes.

(2) L'employé dont les heures de travail sont inférieures à la durée normale de travail ou qui travaille des heures irrégulières reçoit, pour un jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent de 10 pour cent de son salaire, à l'exclusion de son indemnité de congé annuel, pour les heures travaillées pendant la période de deux semaines précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 30]

31 Calculation of wages for working on holiday

If an employee is required to work on a day that is a holiday under this Part, the employee shall, in addition to the regular payment made in accordance with section 30,

- (a) be paid not less than the applicable overtime rate for all hours worked on that day; or
- (b) be paid their regular rate of pay for the hours worked on that day and be given a day off which may be added to the employee's annual vacation or granted as a day off at a time convenient to the employer and employee.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 31]

32 Substitution of other non-working day

An employee who is not required to work on a general holiday shall not be required to work on another day that would otherwise be a non-working day in the week in which that holiday occurs, unless paid at a rate at least equal to the applicable overtime rate.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 32]

33 Holiday pay is wages

Pay granted to an employee in respect of a general holiday on which the employee does not work shall be deemed to be wages.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 33]

34 Exceptions

An employee is not entitled to be paid for a general holiday on which the employee did not work

- (a) if the general holiday occurs during the first 30 calendar days of the employee's employment by the employer;
- (b) if the employee did not report to work on the general holiday after having been called in to work on that day;

31 Calcul du salaire pour le travail effectué un jour de congé

L'employé qui est tenu de travailler un jour férié en vertu de la présente partie touche son salaire régulier calculé en conformité avec l'article 30, majoré d'une rémunération calculée :

- a) soit au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées durant cette journée;
- b) soit au taux de salaire normal pour les heures travaillées durant cette journée et se voit accorder un jour de congé qui peut être ajouté au congé annuel de l'employé ou accordé à titre de journée de congé qui doit être prise selon ce que conviennent l'employeur et l'employé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 31]

32 Remplacement d'un autre jour chômé

L'employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié ne peut être tenu de travailler un autre jour qui autrement serait pour lui un jour chômé dans la semaine au cours de laquelle tombe le congé, à moins qu'il ne soit rémunéré à un taux au moins égal au taux des heures supplémentaires applicable.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 32]

33 Assimilation à salaire

L'indemnité accordée à un employé pour un jour férié où il ne travaille pas est assimilée à un salaire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 33]

34 Exceptions

L'employé n'a pas droit, dans les cas suivants, à une indemnité pour un jour férié durant lequel il n'a pas travaillé :

- a) le jour férié tombe dans les 30 premiers jours de son emploi chez cet employeur;
- b) il ne s'est pas présenté au travail lors du jour férié après y avoir été appelé;



- (c) if the general holiday fell on a day when the employee had already been absent for 14 consecutive days immediately before the holiday on a leave of absence without pay requested by the employee; or
- (d) if, without the consent of their employer, the employee had not reported for work on either the last scheduled working day preceding or the first scheduled working day following the general holiday, except when the employee's absence was permitted by this Act.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 34]

35 Agreement between employer and employees

(1) Despite any other provision contained in this Part, if employees of an employer are represented by a trade union for the purpose of bargaining collectively and the employer and the trade union so agree in writing, or if employees of an employer are not so represented and the employer and a majority of the employees so agree in writing, a general holiday shall be observed by those employees on a specific working day other than the general holiday.

(2) If an employer and a trade union or a majority of employees, as the case may be, make an agreement pursuant to subsection (1) with respect to a general holiday, the working day specified in the agreement shall be deemed to be the general holiday for the purposes of this Part.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 35]

PART 6

MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

36 Entitlement to maternity leave

(1) An employee is entitled to a leave of absence from work, without pay, in accordance with this section if the employee

- (a) has completed 12 months of continuous employment by the employer; and
- (b) submits, at least four weeks before the day on which the employee intends to begin the leave, a written request for the leave stating the day the employee intends to begin the leave and the day the employee will return to work; and

- c) le jour férié tombe une journée où il était déjà, depuis 14 jours consécutifs immédiatement avant le jour férié, en congé non payé, à sa propre demande;
- d) sans le consentement de son employeur, il ne s'est pas présenté au travail ni le dernier jour de travail précédant le congé férié, ni le premier jour de travail suivant, sauf lorsque son absence est permise par la présente loi.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 34]

35 Entente entre l'employeur et les employés

(1) Malgré les autres dispositions de la présente partie, si des employés sont représentés par un syndicat à des fins de négociation collective et que l'employeur et le syndicat en conviennent par écrit, ou si les employés ne sont pas représentés et que l'employeur et une majorité des employés en conviennent par écrit, les employés peuvent prendre congé un jour ouvrable autre que le jour férié.

(2) Pour l'application de la présente partie, est réputé jour férié le jour ouvrable indiqué dans une entente conclue entre un employeur et un syndicat ou une majorité des employés, selon le cas, en conformité avec le paragraphe (1) concernant un jour férié.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 35]

PARTIE 6

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

36 Droit au congé de maternité

(1) Pour avoir droit à un congé non payé en conformité avec le présent article, l'employée doit :

- a) avoir été au service de l'employeur pendant 12 mois consécutifs;
- b) présenter à l'employeur une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant la date où elle désire commencer son congé, en mentionnant le jour où elle désire commencer



- (c) provides the employer with a certificate of a qualified medical practitioner, a qualified nurse practitioner or a qualified registered midwife stating the employee is pregnant and the probable date of the birth of the child.
- (2) The leave of absence to which an employee is entitled under this section is a period of 17 consecutive weeks or any shorter period the employee requests and the employer agrees to.
- (3) An employee who has requested a leave of absence for a period under this section may return to work before the period is over
- (a) with the consent of the employer; or
 - (b) by giving to the employer four weeks notice in writing of the day the employee intends to return to work.
- (4) If the employee gives birth, or the pregnancy is terminated, or the employee requires a leave of absence because of health problems caused by or associated with the pregnancy before making a request for a leave of absence under subsection (1), the employer shall, on the employee's request, grant the employee a leave of absence from work, without pay, for a period of 17 consecutive weeks or any shorter period as the employee may request. Before granting the leave, the employer may require from the employee a certificate of a qualified medical practitioner, a qualified nurse practitioner or a qualified registered midwife stating the employee has given birth or the pregnancy has terminated or the employee requires the leave because of health problems caused by or associated with the pregnancy.
- (5) An employee who requires leave because of health problems caused by or associated with the pregnancy cannot be required to return to work before a day that is six weeks after the date of the birth or of the termination of the pregnancy.
- (6) If the employee referred to in a certificate required under paragraph (1)(c) or subsection (4) is in a country other than Canada, the certificate may be issued by an individual
- (a) who is authorized by an appropriate governmental authority of the country to perform, in the country, the work of a qualified
- son congé ainsi que le jour où elle désire retourner au travail;
- c) fournir à l'employeur le certificat d'un médecin qualifié, d'une infirmière praticienne qualifiée ou d'une sage-femme qualifiée et inscrite attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date probable de l'accouchement.
- (2) Le congé auquel l'employée a droit en vertu du présent article est de 17 semaines consécutives ou correspond à une période plus courte à la demande de l'employée et avec l'accord de l'employeur.
- (3) L'employée qui, en vertu du présent article, a demandé un congé de maternité pour une période donnée peut retourner au travail dans l'une ou l'autre des situations suivantes :
- a) son employeur y consent;
 - b) elle donne à son employeur un préavis écrit de quatre semaines de la date à laquelle elle entend retourner au travail.
- (4) Si l'employée accouche, que la grossesse se termine ou que l'employée a besoin d'un congé en raison de problèmes de santé provoqués par la grossesse ou liés à celle-ci avant qu'elle n'ait présenté une demande de congé en application du paragraphe (1), l'employeur lui accorde un congé non payé pour une période de 17 semaines consécutives ou pour une période plus courte, à la demande de l'employée. Avant d'accorder le congé, il peut exiger de l'employée qu'elle lui remette le certificat d'un médecin qualifié, d'une infirmière praticienne qualifiée ou d'une sage-femme qualifiée et inscrite attestant qu'elle a accouché, que la grossesse a pris fin ou que l'employée a besoin d'un congé en raison de problèmes de santé provoqués par la grossesse ou liés à celle-ci.
- (5) L'employée qui a besoin d'un congé en raison de problèmes de santé provoqués par la grossesse ou liés à celle-ci ne peut être appelée à retourner au travail avant qu'il ne se soit écoulé six semaines depuis la naissance de l'enfant ou depuis la fin de la grossesse.
- (6) Si l'employée visée dans le certificat exigé en vertu de l'alinéa (1)c) ou du paragraphe (4) se trouve dans un pays autre que le Canada, le certificat peut être délivré par un particulier :
- a) d'une part, qui est autorisé par l'autorité gouvernementale compétente du pays à accomplir, dans ce pays, le travail d'un médecin



medical practitioner, of a qualified nurse practitioner or of a qualified registered midwife; and

- (b) who has professional qualifications that are substantially similar to those of a qualified medical practitioner, of a qualified nurse practitioner or of a qualified registered midwife.

[S.Y. 2022, c.12, s.5] [S.Y. 2019 c. 6, s. 2] [S.Y. 2012, c. 17, s. 4]
[S.Y. 2002, c. 72, s. 36]

37 Maternity leave at request of employer

(1) An employer may, at any time within the period of six weeks preceding the probable date of birth of the child, require an employee to begin a leave of absence under section 36.

(2) If the duties of the employee cannot reasonably be performed because of the pregnancy, an employer may at any time, with the consent of the director, require an employee to begin a leave of absence under section 36.

(3) If an employer requires an employee to begin a leave of absence pursuant to subsection (1), the provisions of this Part apply with all necessary changes to that leave of absence.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 37]

38 Parental leave

(1) An employee who has completed 12 months of continuous employment with an employer is entitled to parental leave without pay for a period of up to 63 weeks when the employee

- (a) becomes the birth mother of a child;
- (b) becomes the birth father of a child, or assumes the care and custody of the employee's newborn child, or of their or their spouse's newborn or adoptive child; or
- (c) adopts a child under the laws of the Yukon or of a province

and submits to the employer a written request for leave under this section at least four weeks before the day on which the employee intends to begin the parental leave.

qualifié, d'une infirmière praticienne qualifiée ou d'une sage-femme qualifiée et inscrite;

- b) d'autre part, dont les qualifications professionnelles sont sensiblement les mêmes que celles d'un médecin qualifié, d'une infirmière praticienne qualifiée ou d'une sage-femme qualifiée et inscrite.

[L.Y. 2022, ch. 12, art. 5] [L.Y. 2019 c. 6, art.2]
[L.Y. 2012, ch. 17, art. 4] [L.Y. 2002, ch. 72, art. 36]

37 Congé de maternité à la demande de l'employeur

(1) L'employeur peut, à tout moment pendant la période de six semaines précédant la date probable de l'accouchement, obliger une employée à commencer son congé au titre de l'article 36.

(2) Si, à cause de la grossesse, l'employée ne peut raisonnablement remplir ses fonctions, l'employeur peut, à tout moment, avec le consentement du directeur, obliger l'employée à prendre son congé au titre de l'article 36.

(3) Si l'employeur oblige l'employée à prendre un congé en conformité avec le paragraphe (1), les dispositions de la présente partie s'appliquent, avec les adaptations nécessaires à ce congé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 37]

38 Congé parental

(1) L'employé qui, ayant complété une période de 12 mois consécutifs au service d'un employeur et ayant remis à celui-ci une demande écrite de congé en vertu du présent article au moins quatre semaines avant la date à laquelle est prévue la prise d'un congé parental, a droit à un congé parental non payé pour une période maximale de 63 semaines, si l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employée est la mère naturelle d'un enfant;
- b) l'employé est le père naturel d'un enfant ou s'occupe des soins et de la garde de son nouveau-né, du nouveau-né de son conjoint ou de son enfant adoptif;
- c) l'employé adopte un enfant sous le régime de la loi du Yukon ou de celle d'une province.



(2) The requirement to submit the request for leave at least four weeks before the leave set out in subsection (1) is to begin does not apply to an employee who is otherwise entitled to leave under this section and who stops working because the child comes into their custody and care for the first time before the employee has been able to give the employer four weeks notice of the leave.

(3) Subject to subsection 39(1), the employee must complete the parental leave no later than 78 weeks after the birth or adoption of the child or of the date on which the child comes into the employee's care and custody.

(4) Sections 40 to 42 apply, with any modifications the circumstances require, to parental leave under this section.

(5) An employee who has requested a leave of absence for a period under this section may return to work before the period is over

- (a) with the consent of their employer; or
- (b) by giving to their employer four weeks notice in writing of the day they intend to return to work.

(6) The aggregate amount of parental leave that may be taken in respect of an event described in paragraphs (1)(a) to (c)

- (a) in the case of leave being taken by one employee only, is not to exceed 63 weeks; and
- (b) in any other case, is not to exceed 71 weeks.

(7) Despite subsection (6), both employees may take parental leave under subsection (1) at the same time if the employee who is first on parental leave cannot reasonably be expected to care for the child by themselves because of injury, illness, or death, or other hardship in the family.

[S.Y. 2019, c. 4, s. 3] [S.Y 2002, c. 72, s. 38]

(2) La condition relative à la remise d'une demande au moins quatre semaines avant le début du congé prévu au paragraphe (1) ne s'applique pas à un employé qui a déjà droit à un congé en vertu du présent article et qui cesse de travailler parce que la garde et les soins de l'enfant lui sont confiés pour la première fois avant d'avoir pu donner à son employeur un préavis de quatre semaines pour ce congé.

(3) Sous réserve du paragraphe 39(1), l'employé doit terminer son congé parental au plus tard 78 semaines après la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou de la date depuis laquelle les soins et la garde de l'enfant lui sont confiés.

(4) Les articles 40 à 42 s'appliquent, compte étant tenu des changements de circonstances, au congé parental prévu au présent article.

(5) L'employé qui a demandé un congé parental pour une période donnée en vertu du présent article peut retourner au travail avant la fin de cette période dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) son employeur y consent;
- b) préavis écrit de quatre semaines est donné à l'employeur de la date prévue pour le retour au travail.

(6) La durée maximale du congé parental qui peut être pris à l'occasion d'un événement mentionné aux alinéas (1)a) à c) est la suivante :

- a) si le congé est pris par un seul employé, 63 semaines;
- b) dans les autres cas, 71 semaines.

(7) Malgré le paragraphe (6), les deux employés peuvent faire coïncider leur congé parental si l'employé qui a pris le congé parental le premier ne peut vraisemblablement pas prendre soin de l'enfant par lui-même en raison d'une blessure, d'une maladie, d'un décès ou d'une autre épreuve survenue dans la famille.

[L.Y. 2019, ch. 4, art. 3] [L.Y 2002, ch. 72, art. 38]



39 Maternity and parental leave must be continuous

(1) If an employee intends to take parental leave in addition to maternity leave, the employee must begin the parental leave immediately on expiry of the maternity leave without a return to work after expiry of the maternity leave, unless the employer and employee otherwise agree or an applicable agreement otherwise provides.

(2) Subsection (1) does not apply to an employee who returned to work from maternity leave under subsection 36(1) before this Act comes into force.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 39]

40 Continuous service and transfer of business

(1) The services of an employee who is absent from work in accordance with this Part shall be considered continuous for the purpose of this Act.

(2) Section 26 applies to this Part.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 40]

41 Reinstatement on termination of leave

(1) An employee who resumes employment on the expiration of the leave of absence granted in accordance with this Part shall be reinstated in all respects by the employer in the position occupied by the employee on the date the leave began, or in a comparable position.

(2) An employer who reinstates an employee pursuant to subsection (1) shall pay the employee at a rate not less than the wages and benefits the employee was entitled to on the date that the leave of absence began plus all increases to wages and to benefits to which the employee would have been entitled had the leave not been taken.

(3) If the employer has suspended or discontinued operations during the leave of absence granted under this Part and has not resumed operations on the expiry of the leave of absence, the employer shall, on resumption of operations and subject to any seniority provisions in a collective agreement, comply with subsection (1).

[S.Y. 2002, c. 72, s. 41]

39 Congés sans interruption

(1) L'employée qui veut prendre un congé parental en plus d'un congé de maternité doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité sans retourner au travail après son congé de maternité, sauf entente différente conclue entre l'employeur et l'employée ou stipulation différente d'une entente applicable.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à une employée qui retourne au travail après un congé de maternité en application du paragraphe 36(1) avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 39]

40 Service continu et cession d'entreprise

(1) Les services d'un employé qui s'absente de son travail en conformité avec la présente partie sont réputés continus pour l'application de la présente loi.

(2) L'article 26 s'applique à la présente partie.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 40]

41 Réintégration

(1) L'employeur réintègre dans ses fonctions l'employé qui reprend son travail après un congé pris en conformité avec la présente partie ou lui offre un emploi comparable à celui qu'il occupait avant le début du congé.

(2) L'employeur qui réintègre un employé conformément au paragraphe (1) lui paie au minimum le salaire et les avantages sociaux qui lui reviennent à compter du premier jour du congé ainsi que toute augmentation relative au salaire ou aux avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas pris de congé.

(3) L'employeur qui a suspendu ou cessé ses activités pendant le congé accordé sous le régime de la présente partie et dont les activités n'ont pas repris à l'expiration du congé est tenu de se conformer au paragraphe (1) à la reprise des activités et sous réserve des dispositions sur les droits d'ancienneté prévus par une convention collective.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 41]



42 Termination or alteration of employment

An employer shall not terminate an employee, or change a condition of employment of an employee without the employee's written consent because of an absence authorized by this Part or because of the employee's pregnancy, unless the employee has been absent for a period exceeding that permitted under this Part.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 42]

43 Contravention of this Part

If satisfied that an employer has contravened this Part, the director may make one or more orders requiring the employer to do one or more of the following

- (a) comply with this Part;
- (b) remedy or cease doing an act;
- (c) reinstate an employee and pay them any wages lost because of the contravention;
- (d) instead of reinstating them, pay an employee compensation in respect of wages lost because of the contravention.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 43]

PART 7

EQUAL PAY

44 Sex discrimination

No employer or person acting on behalf of an employer shall discriminate between male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or vice versa, employed by the employer for similar work performed in the same establishment under similar working conditions and the performance of which requires similar skill, effort, and responsibility, except when the payment is made pursuant to

- (a) a seniority system;
- (b) a merit system;
- (c) a system that measures earnings by quality or quantity of production; or

42 Cessation ou modification de l'emploi

L'employeur ne peut licencier un employé ou changer une condition de son emploi sans son consentement écrit à cause d'une absence autorisée par la présente partie ou pour cause de grossesse, à moins qu'il ne se soit absenté plus longtemps que la période permise par la présente partie.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 42]

43 Infraction à la présente partie

Le directeur qui constate qu'un employeur a enfreint la présente partie peut rendre une ou plusieurs ordonnances l'obligeant :

- a) à se conformer à la présente partie;
- b) à remédier à la situation ou à cesser d'accomplir un acte;
- c) à réintégrer un employé et à lui verser le salaire perdu à cause de l'infraction;
- d) à verser à un employé, au lieu de le réintégrer, une indemnité relativement au salaire perdu en raison de l'infraction.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 43]

PARTIE 7

ÉGALITÉ DE SALAIRE

44 Discrimination fondée sur le sexe

Il est interdit à tout employeur et à toute personne agissant pour son compte d'établir une distinction entre un employé et une employée en accordant à celle-ci un taux de salaire inférieur à celui de l'employé, ou vice versa, lorsque tous deux exécutent pour lui un travail semblable dans un même établissement, que ce travail exige des aptitudes, des efforts et des responsabilités semblables et qu'il est exécuté dans des conditions comparables, sauf si la différence de rémunération est établie conformément à l'un des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) un régime de mérite;
- c) une échelle de rémunération où entrent en jeu les facteurs quantité et qualité de la production;



- (d) a differential based on any factor other than sex.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 44]

45 Reduction of pay

No employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply with section 44.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 45]

46 Actions by organizations

No organization of employers or employees, as the case may be, or its agents shall cause or attempt to cause an employer to pay employees rates of pay that are in contravention of section 44.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 46]

47 Determination of money owing to employee

If an employer has not complied with section 44 the director may determine the amount of money owing an employee and that amount shall be deemed to be unpaid wages.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 47]

PART 8

TERMINATION OF EMPLOYMENT

48 Interpretation

- (1) In this Part,

“**temporary layoff**” means an interruption of an employee’s employment by an employer for a period

- (a) not exceeding 13 weeks of layoff in a period of 20 consecutive weeks; or
- (b) exceeding 13 weeks of layoff, if the employer recalls the employee to employment within a time set by the director; « *mise à pied temporaire* »

“**terminate**” includes

- (a) a layoff of an employee from employment, other than a temporary layoff; or

- d) une distinction fondée sur tout autre facteur que le sexe.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 44]

45 Réduction du taux de salaire

L’employeur ne peut réduire le taux de salaire d’un employé afin de se conformer à l’article 44.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 45]

46 Interdiction

Il est interdit aux associations patronales ou aux syndicats et à leurs représentants de faire en sorte ou de tenter de faire en sorte qu’un employeur verse à ses employés des taux de salaire contrevenant à l’article 44.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 46]

47 Fixation des sommes dues à l’employé

En cas d’inobservation de l’article 44 par l’employeur, le directeur peut fixer le montant des sommes dues à un employé, et ce montant est réputé un salaire payé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 47]

PARTIE 8

LICENCIEMENT

48 Définitions

- (1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

« **licencier** » Y sont assimilées :

- a) la mise à pied d’un employé, autre qu’une mise à pied temporaire;
- b) la modification d’une condition d’emploi que le directeur déclare être un licenciement de l’employé. “*terminate*”

« **mise à pied temporaire** » Interruption par l’employeur de l’emploi d’un employé pour l’une ou l’autre de ces périodes :

- a) au plus 13 semaines au cours d’une période de 20 semaines consécutives;



- (b) the alteration of a condition of employment that the director declares to be a termination of an employee's employment. « *licencier* »

(2) For the purposes of this Part, a person is deemed to be in the employment of another person when they are required to be available at the call of that other person whether or not they are called on to perform any work.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 48]

49 Application of this Part

(1) This Part does not apply to

- (a) the construction industry;
- (b) a seasonal or intermittent undertaking that operates for less than six months in a year;
- (c) an employee discharged for just cause;
- (d) an employee whose employer has failed to abide by the terms of the employment contract;
- (e) an employee on temporary layoff;
- (f) an employee employed under a contract of employment that is impossible to perform due to an unforeseeable event or circumstance; or
- (g) an employee who has been offered and who has refused reasonable alternative employment by their employer;
- (h) the termination of an employment relationship due to the completion by the employee of a project or assignment that the employee was hired to perform over a period not exceeding 12 months, whether or not the exact period was stated in the employment contract;
- (i) an employee who is still employed after completing the term of employment that was set in the employment contract, unless the employee is employed for a period of more than one month after the completion of that term.

(2) Section 26 applies to this Part.

(3) Sections 50 to 57 do not apply to an employee who is represented by a trade union for the purpose of bargaining collectively.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 49]

- b) plus de 13 semaines, si l'employeur rappelle l'employé dans un délai fixé par le directeur. "temporary layoff"

(2) Pour l'application de la présente partie, une personne est réputée être au service d'une autre lorsqu'elle est tenue d'être à sa disposition, même si elle ne travaille pas effectivement.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 48]

49 Application de la présente partie

(1) La présente partie ne s'applique pas aux cas suivants :

- a) l'industrie de la construction;
- b) une entreprise saisonnière ou intermittente qui exerce son activité moins de six mois par année;
- c) un employé congédié pour un motif valable;
- d) un employé dont l'employeur ne s'est pas conformé aux modalités du contrat de travail;
- e) un employé mis à pied temporairement;
- f) un employé régi par un contrat de travail qu'il lui est impossible d'exécuter à cause d'un événement ou d'une circonstance imprévisibles;
- g) un employé à qui l'employeur a offert un autre emploi acceptable et qui l'a refusé;
- h) le licenciement d'un employé après que celui-ci a terminé un projet ou une affectation pour lesquels il a été engagé et qu'il devait terminer au cours d'une période maximale de 12 mois, que la période exacte de travail soit mentionnée ou non au contrat de travail;
- i) un employé qui travaille toujours après avoir complété la durée stipulée de son contrat de travail, à moins qu'il ne soit employé pour une période supérieure à un mois après la fin de son contrat de travail.

(2) L'article 26 s'applique à la présente partie.

(3) Les articles 50 à 57 ne s'appliquent pas à un employé qui est représenté par un syndicat à des fins de négociation collective.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 49]



50 Notice required

(1) No employer shall terminate the employment of an employee who has been employed for six consecutive months or more unless the employer gives

- (a) one week's notice in writing to the employee whose period of employment is less than one year;
- (b) two weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is one year or more but less than three years;
- (c) three weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is three years or more but less than four years;
- (d) four weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is four years or more but less than five years;
- (e) five weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is five years or more but less than six years;
- (f) six weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is six years or more but less than seven years;
- (g) seven weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is seven years or more but less than eight years;
- (h) eight weeks' notice in writing to the employee whose period of employment is eight years or more,

and the notice has expired.

(2) An employee who has been employed for six consecutive months or more shall not terminate their employment until after the expiry of

- (a) one week's notice in writing to the employer if the period of employment is less than two years;
- (b) two weeks' notice in writing to the employer if the period of employment is two years or more but less than four years;
- (c) three weeks' notice in writing to the employer if the period of employment is four years or more but less than six years; or
- (d) four weeks' notice in writing to the employer if the period of employment is six years or more.

50 Préavis obligatoire

(1) Aucun employeur ne doit licencier un employé engagé depuis au moins six mois consécutifs, sauf s'il lui donne le préavis suivant et ne le licencie pas avant l'expiration de ce préavis :

- a) un préavis écrit d'une semaine si sa période d'emploi est de moins d'un an;
- b) un préavis écrit de deux semaines si sa période d'emploi est d'un an ou plus, mais de moins de trois ans;
- c) un préavis écrit de trois semaines si sa période d'emploi est de trois ans ou plus, mais de moins de quatre ans;
- d) un préavis écrit de quatre semaines si sa période d'emploi est de quatre ans ou plus, mais de moins de cinq ans;
- e) un préavis écrit de cinq semaines si sa période d'emploi est de cinq ans ou plus, mais de moins de six ans;
- f) un préavis écrit de six semaines si sa période d'emploi est de six ans ou plus, mais de moins de sept ans;
- g) un préavis écrit de sept semaines si sa période d'emploi est de sept ans ou plus, mais de moins de huit ans;
- h) un préavis écrit de huit semaines si sa période d'emploi est de huit ans ou plus.

(2) Un employé engagé depuis au moins six mois consécutifs ne peut mettre fin à son emploi avant l'échéance :

- a) d'un préavis écrit d'une semaine à son employeur si sa période d'emploi est de moins de deux ans;
- b) d'un préavis écrit de deux semaines à son employeur si sa période d'emploi est de deux ans ou plus, mais de moins de quatre ans;
- c) d'un préavis écrit de trois semaines à son employeur si sa période d'emploi est de quatre ans ou plus, mais de moins de six ans;
- d) d'un préavis écrit de quatre semaines à son employeur si sa période d'emploi est de six ans ou plus.



(3) The period of notice prescribed in subsection (1) shall not coincide with the employee's annual vacation.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 50]

51 Pay instead of notice

If an employer terminates the employment of an employee without having given the employee the notice required by subsection 50(1), the employer shall pay to the employee termination pay in an amount equal to the amount that the employee would have been entitled to receive as their regular wages for their normal hours of work for the period prescribed by subsection 50(1).

[S.Y. 2002, c. 72, s. 51]

52 Deduction instead of notice

(1) If an employee terminates their employment with an employer without having given the notice required by section 50, the employer may, with the consent of the employee, deduct from the wages due to the employee an amount equal to one week's wages of the employee at the employee's regular rate of pay for the employee's normal hours of work.

(2) If an employee to whom subsection (1) applies does not consent to the deduction from their wages of the amount referred to in subsection (1), the employer shall pay that amount to the director.

(3) If the director receives the payment of an amount pursuant to subsection (2), the director shall investigate the matter and may make one or more of the following orders

- (a) determining whether the employee was required by this Part to give notice pursuant to section 50;
- (b) to repay the amount to the employer;
- (c) to pay the amount to the employee if section 50 does not apply or if it would be inequitable in the circumstances to deprive the employee of their wages.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 52]

53 Temporary lay off becoming permanent

(1) If an employer temporarily lays off an employee and the layoff exceeds a temporary layoff, the employee shall be deemed to have been terminated at the start of the

(3) La durée requise du préavis prévu au paragraphe (1) ne peut coïncider avec le congé annuel d'un employé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 50]

51 Indemnité compensatrice de préavis

Si l'employeur licencie un employé sans lui avoir donné le préavis exigé au paragraphe 50(1), l'employeur paie à l'employé une indemnité de fin d'emploi équivalente à ce que l'employé aurait eu le droit de recevoir selon le taux normal pour les heures normales de travail durant la période de temps prévue au paragraphe 50(1).

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 51]

52 Déduction en guise de préavis

(1) Si un employé met fin à son emploi chez un employeur sans donner le préavis exigé à l'article 50, l'employeur peut, avec son consentement, déduire du salaire qui lui est dû un montant équivalent à une semaine de salaire au taux normal pour le nombre d'heures de travail normal.

(2) Si un employé auquel s'applique le paragraphe (1) ne consent pas à la déduction sur son salaire du montant visé au paragraphe (1), l'employeur verse ce montant au directeur.

(3) Le directeur qui reçoit paiement d'un montant en conformité avec le paragraphe (2) enquête sur l'affaire et peut prendre l'une ou plusieurs des décisions suivantes :

- a) déterminer si l'employé était tenu, sous le régime de la présente partie, de donner un préavis en conformité avec l'article 50;
- b) rembourser le montant à l'employeur;
- c) verser le montant à l'employé si l'article 50 ne s'applique pas ou s'il était injuste dans les circonstances de le priver de son salaire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 52]

53 Mise à pied temporaire devenant permanente

(1) Si un employeur met temporairement à pied un employé et que la mise à pied excède la période de mise à pied temporaire, l'employé est réputé avoir été licencié



temporary layoff and the employer shall pay the employee the amount required by section 51.

(2) If subsection (1) applies to the temporary layoff of an employee by an employer, the employer may, with leave of the board, extend the period of the temporary layoff of the employee for any period of time the board may order.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 53]

54 Changes to employment after notice

If the notice referred to in section 50 has been given, the employer shall not, without the consent of the employee, alter the employee's rate of wages or any other term or condition of the employee's employment.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 54]

55 Continuation of employment after expiration of notice

If an employee continues to be employed after the expiry of the period of notice given under section 50, the notice is without effect.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 55]

56 Termination by change of employment conditions

If an employer has substantially altered a condition of employment and the director is satisfied that the purpose of the alteration is to discourage the employee from continuing in the employment of the employer, the director may declare that the employer has terminated the employment of the employee.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 56]

57 Contraventions of this Part

If satisfied that an employer has contravened this Part, the director may make one or more orders requiring the employer to do one or more of the following

- (a) comply with this Part;
- (b) remedy or cease doing an act;
- (c) pay any wages lost because of the contravention.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 57]

au début de la mise à pied temporaire et l'employeur doit lui verser le montant prévu à l'article 51.

(2) Si le paragraphe (1) s'applique à la mise à pied temporaire d'un employé par un employeur, ce dernier peut, avec l'autorisation de la Commission, prolonger la période de mise à pied temporaire de l'employé pour la durée fixée par ordonnance de la Commission.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 53]

54 Changement des conditions d'emploi après préavis

L'employeur qui donne le préavis prévu à l'article 50 ne peut, sans le consentement de l'employé, modifier son taux de salaire ou toute autre modalité ou condition de l'emploi.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 54]

55 Maintien de l'emploi après l'expiration du préavis

Le préavis est sans effet si l'employé conserve son emploi après l'expiration du préavis donné en application de l'article 50.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 55]

56 Licenciement par changement des conditions d'emploi

Le directeur qui constate qu'un employeur a modifié de façon importante une condition d'emploi afin de décourager l'employé de conserver son emploi peut déclarer que l'employeur a licencié l'employé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 56]

57 Infractions à la présente partie

Le directeur qui constate qu'un employeur a enfreint la présente partie peut rendre une ou plusieurs ordonnances l'obligeant :

- a) à se conformer à la présente partie;
- b) à remédier à la situation ou à cesser d'accomplir un acte;
- c) à payer le salaire perdu en raison de l'infraction.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 57]



58 Notice to director

(1) Any employer who terminates, either simultaneously or within any period not exceeding four weeks, the employment of a group of 25 or more employees shall, in addition to any notice required to be given by the employer under section 50, give notice to the director of the employer's intention to do so

- (a) at least four weeks before the date of the termination if not more than 49 and not less than 25 employees are terminated;
- (b) at least eight weeks before the date of the termination if not more than 99 and not less than 50 employees are terminated;
- (c) at least 12 weeks before the date of the termination if not more than 299 and not less than 100 employees are terminated; and
- (d) at least 16 weeks before the date of the termination if 300 or more employees are terminated.

(2) Any employer who, either simultaneously or within any period not exceeding four weeks, places a group of 50 or more employees on temporary layoff shall give notice to the director of the employer's intention to do so at least four weeks before the date of the temporary layoff.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 58]

PART 9

SPECIAL LEAVE

[S.Y. 2020, c. 6, s. 2]

58.01 Interpretation

(1) Except for in section 60.03.01, in this Part

"family member" has the same meaning as in the *Employment Insurance Regulations* (Canada).
« *membre de la famille* »

(2) If the person referred to in a certificate required under subsection 59(3), 60.01(2), 60.02(2) or 60.02.01(2) is in a country other than Canada, the certificate may be issued by an individual

- (a) who is authorized by an appropriate governmental authority of the country to

58 Avis au directeur

(1) Avant de procéder au licenciement simultané ou échelonné sur une période maximale de quatre semaines de 25 employés ou plus, l'employeur, en plus du préavis qu'il est tenu de donner en application de l'article 50, avise le directeur de son intention :

- a) au moins quatre semaines avant la date du licenciement, si le nombre d'employés visés se situe entre 25 et 49;
- b) au moins huit semaines avant la date du licenciement, si le nombre d'employés visés se situe entre 50 et 99;
- c) au moins 12 semaines avant la date du licenciement, si le nombre d'employés visés se situe entre 100 et 299;
- d) au moins 16 semaines avant la date du licenciement, si le nombre d'employés visés est de 300 ou plus.

(2) Avant de procéder à la mise à pied temporaire, simultanée ou échelonnée sur une période maximale de quatre semaines de 50 employés ou plus, l'employeur avise le directeur de son intention au moins quatre semaines avant la date de la mise à pied temporaire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 58]

PARTIE 9

CONGÉS SPÉCIAUX

[L.Y. 2020, ch. 6, art. 2]

58.01 Définition

(1) La définition qui suit s'applique à la présente partie, à l'exception de l'article 60.03.01.

« membre de la famille » S'entend au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Canada). *"family member"*

(2) Si la personne visée dans le certificat exigé en vertu du paragraphe 59(3), 60.01(2), 60.02(2) ou 60.02.01(2) se trouve dans un pays autre que le Canada, le certificat peut être délivré par un particulier :

- a) d'une part, qui est autorisé par l'autorité gouvernementale compétente du pays à



perform, in the country, the work of a qualified medical practitioner or of a qualified nurse practitioner; and

- (b) who has professional qualifications that are substantially similar to those of a qualified medical practitioner or of a qualified nurse practitioner.

[S.Y. 2020, c.6, s.3] [S.Y. 2019, c. 4, s. 4.]

accomplir, dans ce pays, le travail d'un médecin qualifié ou d'une infirmière praticienne qualifiée;

- b) d'autre part, dont les qualifications professionnelles sont sensiblement les mêmes que celles d'un médecin qualifié ou d'une infirmière praticienne qualifiée.

[L.Y. 2020, ch. 6, art. 3] [L.Y. 2019, ch. 4, art.4.]

59 Sick leave

(1) No employer shall dismiss or lay off an employee solely because of the employee's absence due to illness or injury if the period of absence does not exceed the employee's entitlement under subsection (2).

(2) An employee's entitlement under subsection (1) with respect to an employer is one day without pay for every month the employee has been employed by that employer less the number of days on which the employee has previously been absent due to illness or injury, but an employee's maximum net entitlement at any time under this subsection shall not exceed 12 days.

(3) An employer may request that an employee claiming to be entitled to the benefit of this Part produce the certificate of a qualified medical practitioner or a qualified nurse practitioner as a condition of the employee's entitlement.

[S.Y. 2012, c. 17, s. 4] [S.Y. 2002, c. 72, s. 59]

59 Congé de maladie

(1) L'employeur ne peut congédier ou mettre à pied un employé uniquement pour cause d'absence due à la maladie ou à une blessure si la période d'absence n'excède pas celle à laquelle l'employé a droit au titre du paragraphe (2).

(2) La période à laquelle l'employé a droit au titre du paragraphe (1) est d'un jour non payé pour chaque mois de service chez cet employeur, moins le nombre de jours pendant lesquels l'employé a été antérieurement absent pour cause de maladie ou de blessure, étant entendu que la période maximale nette à laquelle un employé a droit au titre du présent paragraphe est de 12 jours.

(3) L'employeur peut exiger qu'un employé qui prétend avoir droit aux prestations prévues par la présente partie produise au préalable un certificat établi par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée.

[L.Y. 2012, ch. 17, art. 4] [L.Y. 2002, ch. 72, art. 59]

60 Bereavement Leave

(1) [Repealed S.Y. 2019, c.4, s.5]

(2) If an employee's family member dies, the employee is entitled to and shall be granted bereavement leave without pay for up to one week provided that the funeral of the employee's family member falls within that week.

(3) If an employee is designated by the family of a deceased member of a First Nation as the person responsible for organizing the funeral potlatch for the deceased, the employee is entitled to bereavement leave under subsection (2).

(4) In subsection (3), "**First Nation**" has the same meaning as in the *Act Approving Yukon Land Claim Final Agreements*.

[S.Y. 2019, c. 4, s. 5] [S.Y. 2008, c. 7, s. 2]
[S.Y. 2007, c. 7, s. 2 and 3] [S.Y. 2002, c. 72, s. 60]

60 Congé de deuil

(1) [Abrogé L.Y. 2019. ch.4, art.5]

(2) Au décès d'un membre de la famille de l'employé, ce dernier a droit à un congé de deuil non payé d'au plus une semaine, si les funérailles du défunt ont lieu durant cette semaine.

(3) Un employé a droit à un congé de deuil en application du paragraphe (2) s'il est désigné par la famille du défunt, lequel était membre d'une première nation, personne responsable de la préparation du potlatch à l'occasion des funérailles.

(4) Au paragraphe (3), « **première nation** » a le même sens que dans la *Loi approuvant les ententes définitives avec les premières nations du Yukon*.

[L.Y. 2019, ch. 4, art.5] [L.Y. 2008, ch. 7, art. 2]
[L.Y. 2007, ch. 7, art. 2 et 3] [L.Y. 2002, ch. 72, art. 60]



60.01 Compassionate Care Leave

(1) In this section,

“**week**” means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. « *semaine* »

(2) Subject to subsections (3) to (6), every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to 28 weeks to care for or support to a family member of the employee if a qualified medical practitioner or qualified nurse practitioner issues a certificate stating that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within 26 weeks from the day the certificate was issued.

(3) The leave of absence may only be taken during the period

- (a) that starts with the first day of the week in which the certificate is issued; and
- (b) that ends with the last day of the week in which either of the following occurs, namely,
 - (i) the family member dies, or
 - (ii) the expiration of 52 weeks following the first day of the week of the week referred to in paragraph (a).

(4) A leave of absence under this section may only be taken in periods of not less than one week's duration.

(5) The aggregate amount of leave that may be taken by two or more employees under this section in respect of the care or support of the same family member shall not exceed 28 weeks in the period referred to in subsection (3).

(6) If requested in writing by the employer either before the employee begins his or her leave or within fifteen days after the employee returns to work, the employee must provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2).

[S.Y. 2019, c. 4, s. 6] [S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2012, c. 17, s. 4]
[S.Y. 2007, c. 7, s. 4 to 9] [S.Y. 2003, c. 22, s. 2]

60.02 Leave related to critical illness of a child

(1) In this section

60.01 Congé de soignant

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

« **semaine** » Période commençant à minuit le dimanche et se terminant à minuit le samedi suivant. “*week*”

(2) Sous réserve des paragraphes (3) à (6), l'employé a droit à un congé d'au plus 28 semaines pour prendre soin ou subvenir aux besoins d'un membre de la famille dans le cas où un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivant la date d'émission du certificat.

(3) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours de la période qui, à la fois :

- a) commence au début de la semaine suivant l'émission du certificat;
- b) se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :
 - (i) le membre de la famille décède,
 - (ii) la période de 52 semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

(4) Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.

(5) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre aux termes du présent article plusieurs employés pour le même membre de la famille pendant la période visée au paragraphe (3) est de 28 semaines.

(6) L'employé fournit à l'employeur, sur demande par écrit présentée à cet effet par celui-ci dans les 15 jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat prévu au paragraphe (2).

[L.Y. 2019, ch. 4, art.6] [L.Y. 2013, ch. 5, art. 2]
[L.Y. 2012, ch. 17, art. 4] [L.Y. 2007, ch. 7, art. 4 à 9]
[L.Y. 2003, ch. 22, art. 2]

60.02 Congé lié à la grave maladie d'un enfant

(1) Les définitions suivantes s'appliquent au présent article :



"critically ill child" has the same meaning as assigned in the regulations made under the *Employment Insurance Act (Canada)*; « *enfant gravement malade* »

« **enfant gravement malade** » S'entend au sens des règlements pris en application de la Loi sur l'assurance-emploi (Canada). "*critically ill child*"

"week" has the same meaning as assigned in section 60.01. « *semaine* »

« **semaine** » S'entend au sens de l'article 60.01. "*week*"

(2) An employee who has completed six months of continuous employment with an employer and who is a family member of a critically ill child is entitled to a leave of absence from employment without pay for a period of up to 37 weeks in order to care for or support that child if a qualified medical practitioner or qualified nurse practitioner has issued a certificate that

(2) L'employé ayant complété une période d'emploi de six mois consécutifs au service d'un employeur et qui est un membre de la famille d'un enfant gravement malade a droit à un congé non payé pour une période maximale de 37 semaines afin de prendre soin ou de subvenir aux besoins de cet enfant, si un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée délivre un certificat dans lequel :

- (a) states the child is a critically ill child and requires the care or support of one or more of their family members; and
- (b) sets out the period during which the child requires that care or support.

- a) il est déclaré que l'enfant est gravement malade et qu'il requiert la présence de ses membres de la famille, ou de l'un deux, pour en prendre soin ou pour subvenir à ses besoins;
- b) il est précisé la période au cours de laquelle l'enfant requiert que l'on en prenne soin ou que l'on subviennne à ses besoins.

(3) The period during which the employee may take a leave of absence

(3) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours de la période qui :

- (a) starts on the first day of the week in which the certificate is issued; and
- (b) ends on the last day of the week in which either of the following occurs
 - (i) the child dies, or
 - (ii) the expiry of 52 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a).

- a) commence le premier jour de la semaine au cours de laquelle le certificat est délivré;
- b) se termine le dernier jour de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :
 - (i) l'enfant décède,
 - (ii) la période de 52 semaines qui suit le premier jour de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

(4) If the employee is a family member of, and is caring for or supporting more than one critically ill child at the same time, the period during which the employee may take a leave of absence

(4) Lorsque l'employé est un membre de la famille d'au moins deux enfants gravement malades, et qu'il en prend soin et subvient à leurs besoins en même temps, la période au cours de laquelle un employé a le droit au congé :

- (a) starts on the first day of the week in which the first certificate is issued in respect of any of the children; and
- (b) ends on the last day of the week in which either of the following occurs
 - (i) the last of the children dies, or

- a) commence le premier jour de la semaine au cours de laquelle le premier certificat est délivré pour l'un des enfants;
- b) se termine le dernier jour de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :
 - (i) le dernier des enfants décède,



- (ii) the expiry of 52 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a).

(5) The aggregate amount of leave that may be taken by two or more employees under this section in respect of the same child or the same children who are critically ill as a result of the same event must not exceed 37 weeks during the period referred to in subsections (3) or (4), as the case may be.

(6) A leave of absence under this section may only be taken in periods of not less than one week's duration.

(7) An employee who wishes to take a leave of absence under this section must give the employer notice in writing at least two weeks before the leave starts unless the circumstances necessitate a shorter period.

(8) The employee must give the employer a copy of the certificate referred to in subsection (2) as soon as possible.

[S.Y. 2019, c. 4, s. 7] [S.Y. 2014, c. 2, s. 2] [S.Y. 2013, c. 5, s. 3]

60.02.01 Leave related to critical illness of adult

(1) In this section

“**critically ill adult**” has the same meaning as in the *Employment Insurance Regulations* (Canada); « **adulte gravement malade** »

“**week**” has the same meaning as in section 60.01. « **semaine** »

(2) An employee is entitled to a leave of absence from employment without pay for a period of up to 17 weeks if the employee

(a) has completed six months of continuous employment with an employer;

(b) is a family member of a critically ill adult;

(c) requires the leave to care for or support the adult; and

(d) has a certificate issued under subsection (3) in respect of the adult.

- (ii) la période de 52 semaines qui suit le premier jour de la semaine visée à l’alinéa a) prend fin.

(5) La durée maximale de l’ensemble des congés que peuvent prendre plusieurs employés aux termes du présent article à l’occasion d’une maladie grave d’un même enfant, ou à l’égard des mêmes enfants, par suite du même événement est de 37 semaines pendant la période visée aux paragraphes (3) ou (4), selon le cas.

(6) Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d’une durée minimale d’une semaine chacune.

(7) L’employé qui désire se prévaloir du congé visé par le présent article donne à son employeur un préavis écrit d’au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances n’indiquent qu’un préavis plus court s’impose.

(8) L’employé fournit à l’employeur, dès que possible, une copie du certificat prévu au paragraphe (2).

[L.Y. 2019, ch. 4, art.7] [L.Y. 2014, ch. 2, art. 2]
[L.Y. 2013, ch. 5, art. 3]

60.02.01 Congé lié à la grave maladie d’un adulte

(1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article :

« **adulte gravement malade** » S’entend au sens du Règlement sur l’assurance-emploi (Canada). “**critically ill adult**”

« **semaine** » S’entend au sens de l’article 60.01. “**week**”

(2) Pour avoir droit à un congé non payé pour une période maximale de 17 semaines l’employé doit remplir les conditions suivantes :

a) compter au moins six mois d’emploi continu auprès de l’employeur;

b) être un membre de la famille d’un adulte gravement malade;

c) avoir besoin du congé pour prendre soin ou subvenir aux besoins de cet adulte;

d) avoir un certificat délivré en vertu du paragraphe (3) en ce qui concerne cet adulte.



(3) The certificate referred to in paragraph (2)(d) is to

- (a) be issued by a qualified medical practitioner or qualified nurse practitioner;
- (b) state that the adult is a critically ill adult and requires the care or support of one or more of their family members; and
- (c) set out the period during which the adult requires that care or support.

(4) The period during which the employee may take a leave of absence

- (a) starts on the first day of the week in which the certificate is issued; and
- (b) ends on the last day of the week in which either of the following occurs
 - (i) the critically ill adult dies,
 - (ii) the expiry of 52 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a).

(5) The aggregate amount of leave that may be taken by two or more employees under this section in respect of the same critically ill adult is not to exceed 17 weeks during the period referred to in subsection (4).

(6) A leave of absence under this section may be taken only in periods of not less than one week's duration.

(7) An employee who wishes to take a leave of absence under this section must give the employer notice in writing at least two weeks before the leave starts unless the circumstances necessitate a shorter period.

(8) The employee must give the employer a copy of the certificate issued under subsection (3) as soon as practicable after the certificate is issued.

[S.Y. 2019, c4, s. 8]

60.03 Leave related to the disappearance or death of a child

(1) In this section

“child” means a person who is under 18 years of age;
« enfant »

(3) Le certificat visé à l’alinéa (2)d) remplit les conditions suivantes :

- a) être délivré par un médecin qualifié ou une infirmière praticienne qualifiée;
- b) énoncer que l’adulte est un adulte gravement malade et requiert les soins ou le soutien d’au moins un membre de famille;
- c) préciser la période au cours de laquelle l’adulte requiert ces soins ou ce soutien.

(4) La période au cours de laquelle l’employé peut prendre un congé :

- a) commence le premier jour de la semaine au cours de laquelle le certificat est délivré;
- b) se termine le dernier jour de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :
 - (i) le décès de l’adulte gravement malade,
 - (ii) la période de 52 semaines qui suit le premier jour de la semaine visée à l’alinéa a) prend fin.

(5) La durée maximale du congé que peuvent prendre plusieurs employés en vertu du présent article en ce qui concerne le même adulte gravement malade est de 17 semaines pendant la période visée au paragraphe (4).

(6) Le congé prévu par le présent article ne peut se prendre qu’en périodes d’au moins une semaine.

(7) L’employé qui désire prendre le congé prévu par le présent article donne à son employeur un préavis écrit d’au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances requièrent un préavis plus court.

(8) L’employé fournit à l’employeur une copie du certificat prévu par le paragraphe (3) dès que possible après sa délivrance.

[L.Y. 2019, ch. 4, art.8]

60.03 Congé en cas de décès ou de disparition d’un enfant

(1) Les définitions suivantes s’appliquent au présent article :

« crime » S’entend d’une infraction prévue au Code criminel (Canada). “crime”



“**crime**” means an offence under the *Criminal Code* (Canada); « *crime* » and

“**parent**” means

- (a) a parent of a child,
- (b) the spouse or common-law partner of a parent of a child,
- (c) a person with whom a child has been placed for the purposes of adoption,
- (d) the guardian of a child, or
- (e) a person who has the care, custody or control of a child, whether or not they are related by blood or adoption. « *parent* »

(2) An employee who has completed six months of continuous employment with an employer is entitled to a leave of absence from employment without pay for a period of up to 104 weeks if the employee is the parent of a child who has died and it is probable, considering the circumstances, that the child died as a result of a crime.

(3) An employee who has completed six months of continuous employment with an employer is entitled to a leave of absence from employment without pay for a period of up to 52 weeks if the employee is the parent of a child who has disappeared and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

(4) An employee is not entitled to a leave of absence if the employee is charged with the crime.

(5) The period during which the employee may take a leave of absence

- (a) begins on the day on which the death or disappearance, as the case may be, occurs; and
- (b) ends
 - (i) in the case of leave under subsection (2), 104 weeks after the day on which the death occurs, or
 - (ii) in the case of leave under subsection (3), 52 weeks after the day on which the disappearance occurs.

(6) A leave of absence under this section may only be taken in periods of not less than one week's duration.

« **enfant** » Personne âgée de moins de 18 ans. “*child*”

« **parent** » S'entend, selon le cas :

- a) d'un parent d'un enfant;
- b) du conjoint ou du conjoint de fait d'un parent d'un enfant;
- c) d'une personne qui s'est vu confier un enfant en vue de son adoption;
- d) du tuteur d'un enfant;
- e) d'une personne qui assume la charge, la garde ou la surveillance d'un enfant, que ce soit ou non par lien sanguin ou par adoption. “*parent*”

(2) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payés d'au plus 104 semaines s'il est le parent d'un enfant décédé et que les circonstances du décès permettent de tenir pour probable qu'il résulte de la perpétration d'un crime.

(3) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payés d'au plus 52 semaines s'il est le parent d'un enfant disparu et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un crime.

(4) L'employé n'a pas droit au congé s'il est accusé du crime.

(5) La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé :

- a) commence à la date où le décès ou la disparition, selon le cas, survient;
- b) se termine :
 - (i) dans le cas du congé prévu au paragraphe (2), 104 semaines après la date du décès,
 - (ii) dans le cas du congé prévu au paragraphe (3), 52 semaines après la date de la disparition.

(6) Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.



(7) An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer notice in writing at least two weeks before the leave starts unless the circumstances necessitate a shorter period.

(8) The aggregate amount of leave that may be taken by two or more employees under this section in respect of the same death or disappearance of a child, or the same children who die or disappear as a result of the same crime, must not exceed 104 weeks in the case of death or 52 weeks in the case of a disappearance.

[S.Y. 2014, c. 2, s. 3] [S.Y. 2013, c. 5, s. 4]

60.03.01 Domestic or sexualized violence leave

(1) In this section

“**child**” includes a person who is not a minor as described in the *Age of Majority Act*; « *enfant* »

“**eligible person**” in relation to an employee, means

- (a) a person to whom the employee is a parent,
- (b) a person to whom the employee provides care or support, such as a family member, intimate partner or close friend of the employee, regardless of whether they have lived together at any time, or
- (c) a prescribed person or a member of a calls of prescribed persons; « *personne admissible* »

“**family member**” in relation to a person, means another person who

- (a) is the person’s parent or of whom the person is a parent,
- (b) is related to the person by blood or adoption, regardless of whether they have lived together at any time,
- (c) is a relative of the person’s spouse or common-law partner, regardless of whether the person and the relative have lived together at any time,
- (d) is or was appointed for the person, or for whom the person is or was appointed, as guardian under the *Adult Protection and Decision-Making Act*, or

(7) L’employé qui désire se prévaloir du congé visé par le présent article donne à son employeur un préavis écrit d’au moins deux semaines avant le début du congé, à moins que les circonstances n’indiquent qu’un préavis plus court s’impose.

(8) La durée maximale de l’ensemble des congés que peuvent prendre plusieurs employés aux termes du présent article à l’occasion du décès ou de la disparition d’un même enfant, ou à l’égard des mêmes enfants décédés ou disparus, par suite du même événement est de 104 semaines dans le cas d’un décès ou 52 semaines dans le cas d’une disparition.

[L.Y. 2019, ch. 4, art.9] [L.Y. 2014, ch. 2, art. 3]
[L.Y. 2013, ch. 5, art. 4]

60.03.01 Congé lié à la violence familiale ou à caractère sexuel

(1) Les définitions suivantes s’appliquent au présent article

« **enfant** » S’entend également d’une personne qui n’est pas un mineur au sens de la *Loi sur l’âge de la majorité*. “*child*”

« **membre de la famille** » S’entend, à l’égard d’une personne, d’une autre personne qui, selon le cas :

- a) est un parent de la personne ou dont la personne est un parent;
- b) est liée à la personne par le sang ou par adoption, qu’elles aient ou non vécu ensemble à un moment quelconque;
- c) a un lien de parenté avec le conjoint ou le conjoint de fait de la personne, que cette dernière et la personne avec le lien de parenté aient ou non vécu ensemble à un moment quelconque;
- d) est nommée pour la personne, ou l’a été, ou pour qui la personne est nommée, ou l’a été, comme tuteur en vertu de la *Loi sur la protection des adultes et la prise de décisions les concernant*;
- e) A est nommée pour la personne, ou l’a été, ou pour qui la personne est nommée, ou l’a été, par une ordonnance d’un tribunal rendue hors du Yukon, pour exercer des fonctions comparables à celles d’un tuteur nommé en vertu de la *Loi sur la protection des adultes et la prise de décisions les concernant*. “*family member*”

« **parent** » S’entend, selon le cas :



- (e) is or was appointed for the person, or for whom the person is or was appointed, by an order of a court made outside Yukon, to carry out duties comparable to those of a guardian appointed under the *Adult Protection and Decision-Making Act*; « *membre de la famille* »

“**intimate partner**” in relation to a person, means another person who

- (a) is or was married to the person or is or was in a common-law relationship, intimate relationship or dating relationship with the person, regardless of whether they have lived together at any time, or
- (b) is the biological or adoptive parent of one or more children with the person, regardless of whether they have lived together at any time; « *partenaire intime* »

“**parent**” means

- (a) a parent of a child,
- (b) the intimate partner of a parent of a child,
- (c) a person with whom a child is placed for the purposes of adoption,
- (d) the guardian, or former guardian, of the property of a child, or
- (e) a person who has or had the custody of a child, regardless of whether they are related by blood or adoption; « *parent* »

“**sexualized violence**” in relation to a person

- (a) means a sexual act, or an act that targets the person's sexuality, gender identity or gender expression, or a threat of, or attempt at, such an act, that is committed or made by another person without the person's consent, whether the act is physical or psychological in nature, and
- (b) includes sexual assault, sexual harassment, stalking and sexual exploitation of the person by the other person, and acts of indecent exposure and voyeurism by the other person in relation to the person. « *violence à caractère sexuel* »

(2) For the purposes of this section, a person experiences domestic violence if

- (a) the person is subjected to any of the following acts or omissions by their family member or intimate partner:

- a) d'un parent d'un enfant;
- b) du partenaire intime d'un parent d'un enfant;
- c) d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption;
- d) du tuteur, ou de l'ancien tuteur, aux biens d'un enfant;
- e) d'une personne qui a la garde d'un enfant, ou qui l'a eue, qu'ils soient liés ou non par le sang ou par l'adoption. “*parent*”

« **partenaire intime** » S'entend, à l'égard d'une personne, d'une autre personne qui, selon le cas :

- a) est mariée à la personne, ou l'a été, a une relation de conjoint de fait, intime ou de fréquentations, ou qui en a eue, avec la personne, qu'elles aient ou non vécu ensemble à un moment quelconque;
- b) est le parent biologique ou adoptif d'un ou de plusieurs enfants avec la personne, qu'elles aient ou non vécu ensemble à un moment quelconque. “*intimate partner*”

« **personne admissible** » S'entend, à l'égard d'un employé, selon le cas :

- a) d'une personne dont l'employé est un parent;
- b) d'une personne à qui l'employé fournit des soins ou subvient aux besoins, comme un membre de la famille, un partenaire intime ou un ami proche de l'employé, peu importe qu'ils aient ou non vécu ensemble à un moment quelconque;
- c) d'une personne visée par règlement ou un membre d'une catégorie de personnes visée par règlement. “*eligible person*”

« **violence à caractère sexuel** » À l'égard d'une personne :

- a) désigne un acte sexuel, ou un acte qui vise la sexualité, l'identité ou l'expression de genre de la personne, ou une menace ou une tentative d'un tel acte, qui est commis ou réalisé par une autre personne sans le consentement de la personne, que cet acte soit de nature physique ou psychologique;
- b) comprend également l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque furtive et l'exploitation sexuelle de la personne par l'autre personne, ainsi que les actes d'outrage à la pudeur et de voyeurisme de l'autre personne à l'égard de la personne. “*sexualized violence*”



- (i) any intentional or reckless act or omission that causes bodily harm to the person, or damage to their property,
 - (ii) any act or threatened act that causes a reasonable fear of bodily harm to the person, or damage to their property,
 - (iii) any conduct that, considered reasonably in the context of all relevant circumstances of the relationship, constitutes psychological or emotional abuse of the person,
 - (iv) forced confinement,
 - (v) any conduct that deprives the person of food, clothing, medical attention, shelter, transportation, or other necessities of life; or
 - (b) the person witnesses their family member or intimate partner being subjected to any of the acts or omissions described in paragraph (a).
- (3) For the purposes of this section, a person experiences sexualized violence if
- (a) the person is subjected to sexualized violence; or
 - (b) the person witnesses their family member or intimate partner being subjected to sexualized violence.
- (4) An employee is eligible for a leave of absence from employment in accordance with subsection (5) if
- (a) the employee or an eligible person in relation to the employee experiences domestic or sexualized violence;
 - (b) in the case of domestic or sexualized violence experienced by the employee, the employee requests a leave of absence for a purpose related to or resulting from the domestic or sexualized violence, including but not limited to the following:
 - (i) to seek medical attention with respect to a physical or psychological injury or disability resulting from the domestic or sexualized violence,
 - (ii) to obtain services relating to the domestic or sexualized violence from a victim services organization or other social services organization,
 - (iii) to obtain psychological or other professional counselling,
 - (iv) to temporarily or permanently relocate,
 - (v) to seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any

(2) Pour l'application du présent article, une personne subit de la violence familiale dans chacun des cas suivants :

- a) la personne est soumise à l'un des actes ou omissions suivants de la part d'un membre de sa famille ou de son partenaire intime :
 - (i) tout acte ou omission commis intentionnellement ou avec insouciance qui cause des lésions corporelles à la personne ou des dommages à ses biens,
 - (ii) tout acte ou menace qui cause une crainte raisonnable de lésions corporelles à la personne ou des dommages à ses biens,
 - (iii) tout acte qui, à la lumière de toutes les circonstances pertinentes de la relation, constitue du harcèlement psychologique ou affectif envers la personne,
 - (iv) l'isolement forcé,
 - (v) tout comportement qui prive la personne de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou d'autres nécessités de la vie;
 - b) la personne est témoin du fait qu'un membre de sa famille ou son partenaire intime est soumis à l'un des actes ou omissions décrits à l'alinéa a).
- (3) Pour l'application du présent article, une personne subit de la violence à caractère sexuel dans chacun des cas suivants :
- a) la personne est soumise à de la violence à caractère sexuel;
 - b) la personne est témoin du fait qu'un membre de sa famille ou son partenaire intime est soumis à de la violence à caractère sexuel.
- (4) Un employé est admissible à un congé en vertu du paragraphe (5) dans les cas suivants :
- a) l'employé ou une personne admissible à l'égard de l'employé subit de la violence familiale ou à caractère sexuel;
 - b) dans le cas de violence familiale ou à caractère sexuel subie par l'employé, ce dernier demande un congé pour un motif lié à la violence familiale ou à caractère sexuel, ou en résultant, comprenant notamment ce qui suit :
 - (i) obtenir des soins médicaux pour une blessure physique ou psychologique, ou pour un handicap, résultant de la violence familiale ou à caractère sexuel,



civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic or sexualized violence; and

- (c) in the case of domestic or sexualized violence experienced by an eligible person in relation to the employee, the employee requests a leave of absence to support the eligible person for a purpose related to or resulting from the domestic or sexualized violence, including one or more of the purposes described in subparagraphs (b)(i) to (v).

(5) An employee who is eligible for a leave of absence under subsection (4)

- (a) is entitled to up to five days of leave without pay in each calendar year, to be taken in units of one or more days or as one continuous period; and
- (b) is entitled, if the employee has completed three months of continuous employment with an employer, to both of the following types of leaves of absence from employment with the employer in each calendar year in addition to the leave described in paragraph (a):
- (i) up to five days of leave with pay, to be taken in units of one or more days or as one continuous period,
- (ii) up to 15 weeks of leave without pay, to be taken as follows:
- (A) if the employer consents to the employee doing so, in units of one or more days,
- (B) in any other case, as one continuous period.

(6) An employer must pay an employee an amount in respect of a day of leave with pay under subparagraph (5)(b)(i) that is not less than the following:

- (a) an amount equal to five percent of the employee's total wages, excluding overtime, for the four-week period immediately preceding the day of leave if
- (i) the employee works irregular hours, or
- (ii) the employee's wage for regular hours of work varies;
- (b) in any other case, an amount equal to the wages the employee would have been paid if the employee had worked their regular hours of work on the day of leave.

(7) An employee is not entitled to a leave of absence under this section with respect to an eligible person if

- (ii) obtenir des services liés à la violence familiale ou à caractère sexuel auprès d'un organisme de services aux victimes ou d'un autre organisme de services sociaux,
- (iii) obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature,
- (iv) déménager temporairement ou de façon définitive,
- (v) demander des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, notamment la préparation en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles, ou la participation à de telles instances liées à la violence familiale ou à caractère sexuel, ou en résultant;
- c) dans le cas de violence familiale ou à caractère sexuel subie par une personne admissible à l'égard de l'employé, ce dernier demande un congé pour soutenir la personne admissible pour un motif lié à la violence familiale ou à caractère sexuel, ou en résultant, y compris un ou plusieurs des motifs décrits dans les sous-alinéas b)(i) à (v).

(5) Un employé admissible à un congé en vertu du paragraphe (4) :

- a) a droit jusqu'à cinq jours de congé non payé pour chaque année civile, à prendre par journée ou par plusieurs journées à la fois ou en une seule période continue;
- b) a droit, s'il a complété une période d'emploi de trois mois consécutifs chez un employeur, au deux congés suivants pour chaque année civile, en plus du congé visé à l'alinéa a) :
- (i) jusqu'à cinq jours de congé payé à prendre par journée ou par plusieurs journées à la fois ou en une seule période continue,
- (ii) jusqu'à 15 semaines de congé non payé, à prendre comme suit :
- (A) si l'employeur y consent, par journée ou par plusieurs journées à la fois,
- (B) dans les autres cas, comme une période continue.

(6) Un employeur paye à un employé un montant à l'égard d'un jour de congé payé en vertu du sous-alinéa (5)b)i) qui n'est pas inférieur à ce qui suit :

- a) un montant égal à cinq pour cent du salaire total de l'employé, à l'exclusion des heures



- (a) the domestic violence experienced by the eligible person was an act, threatened act or omission by the employee; or
 - (b) the sexualized violence experienced by the eligible person was an act, threatened act, attempt or omission by the employee.
- (8) An employer must
- (a) maintain confidentiality respecting all matters that come to the employer's knowledge in relation to a leave of absence requested by an employee under this section; and
 - (b) not disclose information relating to the leave to any person except
 - (i) with the consent of the employee to whom the leave relates,
 - (ii) to an employee or agent of the employer who requires the information to carry out their duties, or
 - (iii) if the disclosure is authorized or required by law.
- (9) An employee who requests a leave of absence under this section must give the employer as much notice as is practicable in the circumstances.
- (10) An employer may require an employee who requests a leave of absence under this section to provide the employer with notice of the leave in the form approved by the director.
- (11) The form approved under subsection (10) must not require an employee to provide verification from a third party of the necessity of the leave.

[S.Y. 2020, c. 6, s. 4]

- supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant immédiatement le jour du congé, dans l'un des cas suivants :
- (i) l'employé travaille des heures irrégulières,
 - (ii) le salaire de l'employé pour les heures de travail normales varie;
- b) dans les autres cas, un montant égal au salaire qui aurait été versé à l'employé s'il avait effectué ses heures de travail normales le jour du congé.
- (7) Un employé n'a pas droit à un congé en vertu du présent article à l'égard d'une personne admissible dans l'un des cas suivants :
- a) la violence familiale subie par la personne admissible était un acte, une menace ou une omission de la part de l'employé;
 - b) la violence à caractère sexuel subie par la personne admissible était un acte, une menace, une tentative ou une omission de la part de l'employé.
- (8) l'employeur doit :
- a) maintenir la confidentialité de toutes les questions dont l'employeur a connaissance en ce qui concerne un congé demandé par un employé en vertu du présent article;
 - b) avec le consentement de l'employé concerné par le congé,
 - (i) avec le consentement de l'employé concerné par le congé,
 - (ii) à un employé ou un représentant de l'employeur qui a besoin de ces renseignements pour exercer ses fonctions,
 - (iii) la divulgation est autorisée ou requise par la loi.
- (9) L'employé qui demande un congé en vertu du présent article doit donner à l'employeur un préavis aussi long que possible dans les circonstances.
- (10) L'employeur peut exiger de l'employé qui demande un congé en vertu du présent article qu'il lui donne un préavis de congé en la forme approuvée par le directeur.
- (11) La forme approuvée en vertu du paragraphe (10) ne doit pas exiger de l'employé qu'il fournisse une confirmation par un tiers de la nécessité du congé.

[L.Y. 2020, ch. 6, art. 4]

60.04 Definition of “reserve force”

In sections 60.05 to 60.14, “**reserve force**” means the component of the Canadian Forces referred to in the *National Defence Act (Canada)* as the reserve force.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.05 Leave of absence for reserve force

(1) An employee who is a member of the reserve force and has completed six consecutive months of continuous employment with an employer — or a shorter period that is prescribed for a class of employees to which the employee belongs — is entitled to a leave of absence from employment to take part in the following operations or activities

- (a) an operation in Canada or abroad — including preparation, training, rest or travel from or to the employee’s residence — that is designated by the Minister of National Defence;
- (b) an activity set out in the Regulations;
- (c) annual training for the prescribed period or, if no period is prescribed, for a period of up to 15 days;
- (d) training that they are ordered to take under paragraph 33(2)(a) of the *National Defence Act (Canada)*;
- (e) duties that they are called out on service to perform under paragraph 33(2)(b) of the *National Defence Act (Canada)*;
- (f) service in aid of a civil power for which they are called out under section 275 of the *National Defence Act (Canada)*; or
- (g) treatment, recovery or rehabilitation in respect of a physical or mental health problem that results from service in an operation or activity referred to in this subsection.

60.04 Définition de la « force de réserve »

Aux articles 60.05 à 60.14, l’expression « **force de réserve** » désigne l’élément constitutif des Forces canadiennes désigné à titre de force de réserve dans la *Loi sur la défense nationale (Canada)*.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.05 Congé pour un membre de la force de réserve

(1) L’employé qui est membre de la force de réserve et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois ou toute période plus courte prévue par règlement pour une catégorie d’employés à laquelle il appartient a droit à un congé afin :

- a) de prendre part à une opération au Canada ou à l’étranger — y compris la préparation, l’entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu — désignée par le ministre de la Défense nationale;
- b) de prendre part à une activité réglementaire;
- c) de prendre part à l’entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d’au plus quinze jours;
- d) de recevoir l’instruction à laquelle il est astreint en application de l’alinéa 33(2)a) de la *Loi sur la défense nationale (Canada)*;
- e) de se soumettre à l’obligation de service légitime en application de l’alinéa 33(2)b) de la *Loi sur la défense nationale (Canada)*;
- f) de se soumettre à l’obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de l’article 275 de la *Loi sur la défense nationale (Canada)*;
- g) de suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l’accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou des activités réglementaires ou autres visées au présent paragraphe.



(2) An employee is not entitled to a leave of absence for the reserve force under subsection (1), if, in the opinion of the Minister responsible for the administration of this Act, it would adversely affect public health or safety or would cause undue hardship to the employer if the employee, as an individual or as a member of a class of employees, were to take leave.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.06 Reserve force - notice

(1) An employee who takes a leave of absence for the reserve force shall, unless there is a valid reason for not doing so, give at least four weeks notice to the employer before the day on which the leave is to begin and inform the employer of the length of the leave.

(2) If there is a valid reason for not providing notice in accordance with subsection (1), the employee shall notify the employer as soon as practicable that the employee is taking a leave of absence.

(3) Unless there is a valid reason for not doing so, an employee who takes a leave of absence for the reserve force shall notify the employer of any change in the length of the leave at least four weeks before

- (a) the new day on which the leave is to end, if the employee is taking a shorter leave; or
- (b) the day that was most recently indicated for the leave to end, if the employee is taking a longer leave.

(4) Unless there is a valid reason for not doing so, any notice or other information to be provided by the employee to the employer for a leave of absence for the reserve force is to be in writing.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.07 Reserve force – documents submitted

(1) Subject to subsection (2), if the employer requests proof that a leave of absence is taken for the reserve force, the employee shall provide the employer with the prescribed document, if any, or with a document that is approved by the Chief of the Defence Staff who was appointed under subsection 18(1) of the *National Defence Act (Canada)*.

(2) If no document is prescribed, or approved by the Chief of the Defence Staff, the employee shall, on request, provide the employer with a document from the

(2) Un employé n'a pas droit au congé pour la force de réserve, en application du paragraphe (1), si le ministre chargé de l'application de la présente loi est d'avis que le fait pour l'employé, à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie d'employés, de prendre congé causerait un préjudice injustifié à l'employeur ou aurait des conséquences néfastes pour la santé ou la sécurité publiques.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.06 Force de réserve - préavis

(1) L'employé qui prend un congé pour la force de réserve donne à son employeur un préavis d'au moins quatre semaines, sauf motif valable, et informe celui-ci de la durée du congé.

(2) S'il existe un motif valable pour lequel il ne peut donner un préavis conformément au paragraphe (1), l'employé est tenu d'aviser son employeur, dans les meilleurs délais, qu'il prend un congé.

(3) Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines, selon le cas :

- a) avant la nouvelle date de la fin du congé, s'il en abrège la durée;
- b) avant la date de la fin du congé indiquée en dernier lieu, s'il en prolonge la durée.

(4) Sauf motif valable, l'employé communique par écrit tout préavis, avis ou renseignement à communiquer à l'employeur au titre du présent article.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.07 Force de réserve – documents fournis

(1) Sur demande de l'employeur et sous réserve du paragraphe (2), l'employé lui fournit le document réglementaire — ou, à défaut, tout document approuvé par le chef d'état-major de la défense nommé en vertu du paragraphe 18(1) de la Loi sur la défense nationale (Canada) — confirmant qu'il prend un congé pour la force de réserve.

(2) À défaut de document réglementaire ou de document approuvé par le chef d'état-major de la défense, l'employé fournit, sur demande, à l'employeur

employee's commanding officer specifying that the employee is taking part in an operation or activity referred to in paragraphs 60.5(1)(a) to (g).

(3) Unless there is a valid reason for not doing so, the employee shall provide the document referred to in subsections (1) or (2) within three weeks after the day on which the leave begins.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.08 Reserve force – time of notice

(1) If the employee does not notify the employer at least four weeks before the day on which the leave that is taken for the reserve force is to end, the employer may postpone the employee's return to work for a period of up to four weeks after the day on which the employee informs the employer of the end date of the leave. If the employer informs the employee that their return to work is postponed, the employee is not entitled to return to work until the day that is indicated by the employer.

(2) Subsection (1) does not apply if the employee notifies the employer in accordance with subsection 60.06(1) before the leave begins and if the length of the leave is not changed after the leave begins.

(3) The period of postponement referred to in subsection (1) is deemed to be part of the leave.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.09 Reserve force – annual vacation

Despite any term or condition of employment, an employee may postpone their annual vacation until after the day on which a leave of absence that is taken for the reserve force ends.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.10 Reserve force - benefits

(1) For the purposes of calculating the benefits of an employee who takes a leave of absence for the reserve force, employment on the employee's return to work is deemed to be continuous with their employment before the leave.

(2) The seniority of an employee who takes a leave of absence for the reserve force shall accumulate during the leave.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

un document de son commandant précisant qu'il prend part à une opération ou à une activité, visées aux alinéas 60.5(1)a) à g).

(3) Sauf motif valable, le document visé aux paragraphes (1) ou (2) est fourni dans les trois semaines suivant la date où commence le congé.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.08 Force de réserve – moment du préavis

(1) Faute par l'employé de fournir un préavis d'au moins quatre semaines de la date à laquelle le congé qu'il a pris pour la force de réserve prend fin, l'employeur peut retarder le retour au travail de l'employé pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où celui-ci l'informe de la date de la fin du congé. Le cas échéant, l'employeur en avise l'employé et celui-ci ne peut retourner au travail avant la date fixée.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employé informe son employeur conformément au paragraphe 60.06(1) avant le début de son congé et que la durée du congé n'est pas modifiée après le jour où il a commencé.

(3) La période visée au paragraphe (1) qui précède la date de retour au travail est réputée faire partie du congé.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.09 Force de réserve – congés annuels

Malgré toute condition d'emploi, l'employé peut reporter ses congés annuels jusqu'à la fin du congé pris pour la force de réserve.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.10 Force de réserve - avantages

(1) Pour le calcul des avantages de l'employé en situation de congé pour la force de réserve, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte

(2) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé pour la force de réserve sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]



60.11 Reserve force - position

(1) At the end of a leave of absence that is taken for the reserve force, the employer shall reinstate the employee in the position that the employee occupied on the day before the day on which the leave begins.

(2) If, for a valid reason, an employer is not able to reinstate the employee in that position, they shall reinstate the employee in a comparable position with the same wages and benefits and in the same location.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.12 Reserve force – other position

Subject to the Regulations, if an employee is not able to perform the functions of the position that they occupy before the leave begins — or those of a comparable position, with the same wages and benefits and in the same location — the employer may assign them to a position with different terms or conditions of employment.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.13 Reserve force – wages and benefits

(1) If, during a leave of absence that is taken for the reserve force, the wages or benefits of the group of employees of which an employee is a member are changed as part of a plan to reorganize the industrial establishment in which that group is employed, the employee is entitled, on reinstatement under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment that that employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place.

(2) The employer of an employee who is on leave and whose wages or benefits would be changed as a result of the reorganization shall, as soon as practicable, send a notice to the employee at their last known address.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

60.14 Reserve force – status of employee

(1) No employer may dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because they are a member of the reserve force or intend to take or have taken a leave of absence for the reserve force or take into account the fact that an employee is a member of the reserve force

60.11 Force de réserve - poste

(1) L'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur à la fin du congé pris pour la force de réserve.

(2) Faute — pour un motif valable — de pouvoir réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.12 Force de réserve – autre poste

Sous réserve des règlements, l'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou au poste comparable visés au paragraphe 60.11(2).

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.13 Force de réserve – salaire et avantages

(1) Si, pendant la période du congé qu'il prend pour la force de réserve, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.

(2) Dans le cas visé au paragraphe (1), l'employeur avise l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste; dans les meilleurs délais, il lui envoie un avis à cet effet à sa dernière adresse connue.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

60.14 Force de réserve – statut de l'employé

(1) L'employeur ne peut invoquer le fait que l'employé est membre de la force de réserve pour le congédier, le suspendre, le mettre à pied, le rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre lui, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas



or intends to take or has taken a leave of absence for the reserve force in a decision to promote or train them.

(2) No person may refuse to employ a person because they are a member of the reserve force.

[S.Y. 2013, c. 5, s. 2] [S.Y. 2009, c. 4, s. 2]

61 Contravention of this Part

(1) If satisfied that an employer has contravened this Part, the director may make one or more orders requiring the employer to do one or more of the following:

- (a) comply with this Part;
- (b) reinstate an employee and pay them any wages lost because of the contravention;
- (c) instead of reinstating them, pay an employee compensation in respect of wages lost because of the contravention.

(2) Section 26 applies to this Part.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 61]

PART 10

PAYMENT OF WAGES

62 Employer's records

(1) An employer shall make and keep for a period of 12 months after work is performed or services are supplied by an employee complete and accurate records in respect of the employee showing

- (a) the employee's name and address;
- (b) the number of hours worked by the employee in each day and each week;
- (c) the employee's wages, gross earnings, and deductions;
- (d) the overtime accumulated by the employee each week;
- (e) the time off with pay instead of overtime pay accumulated and taken by the employee each week;
- (f) the vacations taken by the employee;
- (g) the leaves of absence taken by the employee; and
- (h) the conditions of employment of the employee.

de l'employé qui a l'intention de prendre ou qui a pris un congé pour la force de réserve.

(2) Il est interdit de refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre de la force de réserve.

[L.Y. 2013, ch. 5, art. 2] [L.Y. 2009, ch. 4, art. 2]

61 Infraction à la présente partie

(1) Le directeur qui constate qu'un employeur a enfreint la présente partie peut rendre une ou plusieurs ordonnances l'obligeant :

- a) à se conformer à la présente partie;
- b) à réintégrer un employé et à lui verser le salaire perdu à cause de l'infraction;
- c) à verser à un employé, au lieu de le réintégrer, une indemnité relativement au salaire perdu en raison de l'infraction.

(2) L'article 26 s'applique à la présente partie.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 61]

PARTIE 10

PAIEMENT DU SALAIRE

62 Registres de l'employeur

(1) L'employeur tient, pendant au moins 12 mois après l'accomplissement de travaux ou la fourniture de services par un employé, des registres complets et précis énonçant, au sujet de l'employé :

- a) ses nom et adresse;
- b) le nombre d'heures qu'il a travaillées chaque jour et chaque semaine;
- c) ses salaires net et brut ainsi que l'état des déductions le concernant;
- d) le temps supplémentaire qu'il a accumulé chaque semaine;
- e) les congés payés tenant lieu rémunération du temps supplémentaire qu'il a accumulés et qu'il a pris chaque semaine;
- f) les vacances qu'il a prises;
- g) les congés qu'il a pris;
- h) ses conditions d'emploi.



and the employer shall not change time records completed by an employee without notifying the employee.

(2) Every employer shall keep the records referred to in subsection (1) in their principal place of business in the Yukon.

(3) The director may require an employer to supply any information referred to in subsection (1) by a notice to that effect served personally or sent by certified mail addressed to the last known address of the employer, and the employer shall supply the information within any reasonable time specified in the notice.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 62]

63 Employee's statement

Every employer shall, at least once in each month, furnish to each employee a statement in writing setting out

- (a) the period for which the payment of wages is made;
- (b) the number of hours for which payment is made;
- (c) the rate of wages;
- (d) details of the deductions made from the wages; and
- (e) the actual sum being received by the employee.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 63]

64 Deductions

(1) Except as permitted by an enactment, an employer shall not, directly or indirectly, withhold, deduct, or require payment of all or part of an employee's wages by way of a setoff, counterclaim, assignment, or for any other purpose.

(2) An employer may honour the employee's written assignment of or authorization to pay wages

- (a) to a charitable or other organization, or a pension or superannuation or other plan, if the assignment or authorization to pay is for amounts that are deductible for income tax purposes under the *Income Tax Act (Canada)*;
- (b) to an insurer licensed under the *Insurance Act*;

L'employeur ne peut modifier sans avis à cet effet à l'employé les fiches de temps que ce dernier a remplies.

(2) L'employeur tient les registres mentionnés au paragraphe (1) à son établissement principal au Yukon.

(3) Le directeur peut obliger l'employeur à fournir les renseignements mentionnés au paragraphe (1) au moyen d'un avis à cet effet signifié à personne ou par courrier certifié envoyé à sa dernière adresse connue, l'employeur étant tenu de fournir l'information dans le délai raisonnable indiqué dans l'avis.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 62]

63 Déclaration de l'employé

Au moins une fois par mois, l'employeur fournit à chaque employé une déclaration écrite indiquant :

- a) la période pour laquelle le salaire a été payé;
- b) le nombre d'heures au titre desquelles le paiement est fait;
- c) le taux de salaire;
- d) le détail des déductions faites sur le salaire;
- e) la somme réelle reçue par l'employé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 63]

64 Déductions

(1) À moins d'y être autorisé par un texte, l'employeur ne peut, même indirectement, retenir, déduire ou exiger le paiement intégral ou partiel du salaire d'un employé au moyen d'une compensation, d'une demande reconventionnelle, d'une cession ou à toute autre fin.

(2) L'employeur peut honorer la cession écrite d'un employé ou l'autorisation à payer sur son salaire :

- a) en faveur d'un organisme - y compris un organisme de charité - un régime de retraite ou un autre régime, si la cession ou l'autorisation de paiement vise des montants qui peuvent être déduits aux fins de l'impôt sur le revenu en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*;
- b) en faveur d'un assureur licencié sous le régime de la *Loi sur les assurances*;

- (c) to meet credit obligations; and
- (d) for a purpose that the director considers is for the benefit of the employee.

(3) An employer shall honour the direction of an employee to pay their wages to the employee's spouse or to another member of the employee's immediate family.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 64]

65 Time for payment of wages

(1) Subject to subsections (2) and (3) an employer shall, not later than 10 days after the expiration of each pay period, pay to the employee all wages, other than vacation pay, owing to the employee in respect of that pay period.

(2) When the employment of an employee is terminated at any time, the employer shall pay to the employee within seven days from the date of termination all wages other than termination pay under section 51 then owing to the employee.

(3) The employer may pay the employee the termination pay owing to the employee under section 51 by instalments of the same amount which would have been paid to the employee for the employee's regular pay period on the day which would have been the employee's regular payday provided that the employee receives all the termination pay within the period of time which the employee would have been entitled to receive as notice under subsection 50(1).

[S.Y. 2002, c. 72, s. 65]

66 Notice of reduction of wages

An employer who reduces an employee's rate of pay shall give the employee notice in advance of the reduction. The length of the notice shall be at least one of the employee's pay periods.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 66]

67 Method of payment

An employer shall pay all wages

- (a) in lawful currency of Canada;
- (b) by cheque, bill of exchange, or order to pay, payable on demand, drawn on a savings institution; or

- c) pour payer ses créanciers;
- d) à des fins qui, selon le directeur, sont avantageuses pour l'employé.

(3) L'employeur doit se conformer aux instructions d'un employé demandant que son salaire soit versé à son conjoint ou à un autre membre de sa famille immédiate.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 64]

65 Délai de paiement du salaire

(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'employeur doit, au plus tard 10 jours après l'expiration d'une période de paie, payer tout le salaire à verser à l'employé pour cette période, à l'exception des congés payés.

(2) L'employeur doit, lorsqu'il est mis fin à l'emploi d'un employé, lui payer dans les sept jours suivant la date de cessation d'emploi tout le salaire à lui verser, à l'exception de l'indemnité de fin d'emploi prévue à l'article 51.

(3) L'employeur peut payer l'indemnité de fin d'emploi à verser à l'employé en application de l'article 51 au moyen de versements totalisant le montant qui lui aurait été versé pour la période de paie normale le jour qui aurait été le jour de paie habituel de l'employé à condition que celui-ci reçoive l'intégralité de son indemnité de fin d'emploi avant l'échéance du préavis auquel il aurait eu droit en vertu du paragraphe 50(1).

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 65]

66 Avis de réduction de salaire

L'employeur qui réduit le taux de salaire d'un employé lui donne un préavis à cet effet, dont la durée minimale équivaut à une période de paie.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 66]

67 Mode de paiement

L'employeur paie les salaires conformément à l'un des modes de paiement suivants :

- a) en monnaie légale du Canada;
- b) par chèque ou au moyen d'une lettre de change ou d'un ordre de paiement payable sur demande et tiré sur un établissement d'épargne;



- (c) by deposit to the credit of the employee's account in a savings institution designated by the employee.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 67]

- c) par dépôt au crédit du compte de l'employé dans un établissement d'épargne désigné par l'employé.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 67]

68 Disappearance of employee

(1) When an employer is required to pay wages to an employee, and the employee cannot be found for the purpose of making the payment, the employer shall, within six months after the wages became due and payable, pay the wages to the director, and payment made to the director shall be deemed payment to the employee.

(2) Any amount received by the director under subsection (1) and any money collected by the director on behalf of an employee that the director is unable to locate shall be trust money under the *Financial Administration Act* and shall be deposited in an account to be known as the *Yukon Employment Standards Act Suspense Account* and the director may authorize payment out of the account to, or on behalf of, any employee whose wages were held therein.

(3) The director shall keep a record of receipts and disbursements in respect of the *Yukon Employment Standards Act Suspense Account*.

(4) If, on the expiration of three years from the date the director received a payment under subsection (1), no claim has been made by the employee entitled thereto for the wages, the amount so held shall, on the order of the Commissioner in Executive Council, be forfeited to and become the property of the Government of the Yukon.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 68]

68 Disparition de l'employé

(1) L'employeur qui est tenu de payer un salaire à un employé et qui ne peut le trouver aux fins de paiement le verse au directeur, dans les six mois de l'exigibilité du salaire, ce versement étant réputé un paiement à l'employé.

(2) Les sommes reçues par le directeur en application du paragraphe (1) et celles qu'il recouvre pour le compte d'un employé qu'il est incapable de trouver constituent des fonds en fiducie en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et sont déposées dans un compte appelé Compte d'attente — Loi sur les normes d'emploi du Yukon, et le directeur peut autoriser le versement de sommes, par prélèvement sur ce compte, à l'employé dont le salaire y est détenu, ou pour son compte.

(3) Le directeur tient un relevé des reçus et des débours concernant le Compte d'attente — Loi sur les normes d'emploi du Yukon.

(4) Si, trois ans après la date à laquelle le directeur a reçu un versement en application du paragraphe (1), aucune réclamation n'a été faite par l'employé qui a droit au salaire, les sommes ainsi détenues, sur décret du commissaire en conseil exécutif, sont confisquées et deviennent la propriété du gouvernement du Yukon.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 68]

PART 11

ADMINISTRATION AND GENERAL INVESTIGATION OF COMPLAINTS

69 Posting of notices concerning this Act

The director may require an employer to post and keep posted a notice relating to the administration or enforcement of this Act or the regulations in a conspicuous place where it is most likely to come to the attention of the employer's employees, and the employer shall post and keep posted any such notice.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 69]

PARTIE 11

APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI ET ENQUÊTES GÉNÉRALES SUR LES PLAINTES

69 Affichage d'avis concernant la présente loi

Le directeur peut obliger un employeur à afficher et à garder affiché un avis portant sur l'application ou l'exécution de la présente loi ou des règlements dans un endroit bien en vue où il est le plus susceptible d'attirer l'attention de ses employés, et l'employeur est tenu de se conformer à cette obligation.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 69]



70 Director and officers

(1) The Minister shall designate a person in the public service to be the director to administer this Act, who shall have those powers and perform those functions and duties conferred by this Act, including all of the powers of an employment standards officer.

(2) The deputy head of the department responsible for the administration of this Act shall designate persons in the public service to be employment standards officers to administer this Act, who shall have those powers and perform those functions and duties conferred by this Act.

(3) For the purposes of enforcing this Act, the regulations, or any order made under this Act or the regulations, an employment standards officer shall conduct any investigations as may be necessary and may,

- (a) at any reasonable time, enter any place to which the public is customarily admitted;
- (b) with the consent of an occupant apparently in charge of the premises, enter any other place;
- (c) for examination, request the production of documents or things that are or may be relevant to the investigation; and
- (d) on giving a receipt therefor, remove from any place documents produced in response to a request under paragraph (c) for the purpose of making copies of them or extracts from them.

(4) An employment standards officer who removes documents pursuant to paragraph (3)(d) shall return those documents within 72 hours of the time when they remove them.

(5) If any person who has or may have documents or other things that are or may be relevant to the investigation denies the investigating employment standards officer entry to any place, instructs the officer to leave any place, or impedes or prevents an investigation by the officer in a place, the employment standards officer may apply to a justice of the peace for a warrant to enter under subsection (7).

70 Directeur et agents

(1) Le ministre désigne un fonctionnaire au poste de directeur chargé de l'application de la présente loi, lequel est investi des attributions que confère la présente loi, y compris tous les pouvoirs d'un agent des normes d'emploi.

(2) L'administrateur général du ministère responsable de l'application de la présente loi désigne des fonctionnaires agents des normes d'emploi chargés de l'application de la présente loi, lesquels sont investis des attributions que confère la présente loi.

(3) Pour l'exécution de la présente loi, des règlements ou de toute ordonnance rendue ou de tout décret pris sous le régime de la présente loi ou des règlements, l'agent des normes d'emploi effectue les enquêtes qu'il juge nécessaires et peut :

- a) pénétrer à toute heure raisonnable dans tout lieu ordinairement ouvert au public;
- b) pénétrer dans tout autre lieu avec le consentement de l'occupant apparemment responsable;
- c) à des fins d'examen, exiger la production de documents ou de choses qui sont ou peuvent être pertinents quant à son enquête;
- d) emporter, contre récépissé, de tout lieu, des documents produits suite à une requête faite en vertu de l'alinéa c) pour en faire des copies ou en tirer des extraits.

(4) L'agent des normes d'emploi qui enlève des documents en conformité avec l'alinéa (3)d) les retourne dans les 72 heures.

(5) Si une personne qui a ou peut avoir des documents ou d'autres choses qui sont ou peuvent être pertinents quant à l'enquête refuse l'accès à l'agent des normes d'emploi chargé de l'enquête, lui demande de quitter l'endroit ou l'entrave dans son enquête ou l'empêche de faire enquête, l'agent peut demander à un juge de paix de lui décerner un mandat d'entrée en application du paragraphe (7).



(6) If a person refuses to comply with a request of an employment standards officer for production of documents or things, the employment standards officer may apply to a justice of the peace for an order for the production of the documents or things.

(7) If a justice of the peace is satisfied by evidence on oath or affirmation that there are reasonable grounds to believe it is necessary that a place being used as a dwelling, or to which entry has been denied, be entered to investigate any matter under this Act, the justice may issue a warrant to enter in the prescribed form authorizing entry by any employment standards officer named in the warrant.

(8) If a justice of the peace is satisfied by evidence on oath or affirmation that a request under subsection (3) for production of a document or thing has been refused and that there are reasonable grounds to believe that production of the document or thing is necessary to investigate any matter under this Act, the justice may make an order for the production of documents in the prescribed form authorizing any employment standards officer named in the order to seize the documents or things described in the order.

(9) An order under subsection (8) for the production of documents or other things may be included in a warrant to enter issued under subsection (7) or may be made separately from such a warrant.

(10) A warrant issued under subsection (7) and any separate order made under subsection (8) shall be executed at any reasonable time specified in the warrant or order.

(11) Every warrant issued under subsection (7) and every separate order made under subsection (8) shall name a date on which it expires, which shall be a date not later than 14 days after it is issued or made.

(6) Si une personne refuse de se conformer à la demande d'un agent des normes d'emploi sollicitant la production de documents ou de choses, l'agent des normes d'emploi peut demander à un juge de paix de rendre une ordonnance de production des documents ou des choses.

(7) Le juge de paix qui est convaincu d'après un témoignage fait sous serment ou après affirmation qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il est nécessaire d'entrer dans un endroit utilisé comme maison d'habitation ou auquel l'accès a été interdit pour enquêter sur une affaire prévue par la présente loi peut délivrer un mandat d'entrée, selon le formulaire réglementaire, autorisant l'accès à l'agent des normes d'emploi y nommé.

(8) Le juge de paix qui est convaincu d'après un témoignage fait sous serment ou après affirmation qu'une requête présentée en application du paragraphe (3) pour la production d'un document ou d'une chose a été refusée et qu'il existe des motifs raisonnables de croire que la production du document ou de la chose est nécessaire pour enquêter sur une affaire sous le régime de la présente loi peut, pour la production de documents, rendre selon le formulaire réglementaire une ordonnance autorisant l'agent des normes d'emploi y nommé à saisir les documents ou les choses mentionnés dans l'ordonnance.

(9) L'ordonnance visée au paragraphe (8) autorisant la saisie d'un document ou autre objet peut faire partie d'un mandat d'entrée décerné en vertu du paragraphe (7) ou en être distincte.

(10) Le mandat décerné en application du paragraphe (7) et toute ordonnance distincte rendue en application du paragraphe (8) peuvent être exécutés aux heures raisonnables indiquées dans le mandat ou dans l'ordonnance.

(11) Chaque mandat décerné en application du paragraphe (7) et chaque ordonnance distincte rendue en application du paragraphe (8) indiquent la date d'expiration du mandat ou de l'ordonnance, laquelle tombe dans les 14 jours de la délivrance du mandat ou du prononcé de l'ordonnance.

(12) An employment standards officer shall be supplied by the Minister with a certificate of authority, and on entering any place shall, if so requested, produce the certificate to the person who asks to see evidence of their authority.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 70]

71 Oaths and declarations

An employment standards officer may administer all oaths and take and receive all affidavits and statutory declarations.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 71]

72 Officer's determination of unpaid wages

(1) If an employment standards officer finds that an employer has failed to pay an employee any wages due to the employee, the employment standards officer may determine the difference between the wages actually paid to the employee and the wages to which the employee is entitled and, if the amount of the difference is agreed to in writing by the employer and the employee, the employer shall, within three days after the date of the agreement, pay that amount to the employee or, if the director so orders, to the director who shall pay it over to the employee immediately on the receipt thereof by the director.

(2) When an employer has made payment of the wages agreed to be due in accordance with subsection (1), no prosecution for failure to pay an employee the full wages to which they were entitled under this Act shall be commenced against the employer.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 72]

73 Complaints

(1) Any person may make a complaint that an employer has violated or is violating this Act.

(2) A person who knowingly makes a false complaint commits an offence.

(3) A complaint under this Act shall be made to the director or an employment standards officer

- (a) in respect of wages alleged to be due, within six months after the last date on which payment of the wages was to be made to an employee and an employer failed to make it; or

(12) Le ministre remet à l'agent des normes d'emploi un certificat attestant son autorité, et, en entrant dans un endroit, l'agent, sur demande, exhibe le certificat à la personne qui demande une preuve de son autorité.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 70]

71 Serments et déclarations

L'agent des normes d'emploi peut faire prêter serment et recevoir les affidavits et les déclarations solennelles.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 71]

72 Calcul du salaire impayé

(1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur n'a pas payé à un employé le salaire qui devait lui être versé peut calculer la différence entre le salaire réellement payé à l'employé et le salaire auquel il a droit, et, si l'employé et l'employeur s'entendent par écrit sur le montant de la différence, l'employeur, dans les trois jours de la date de l'entente, lui verse ce montant ou, sur ordonnance du directeur, le verse à ce dernier, lequel, dès réception de cette somme, la verse immédiatement à l'employé.

(2) L'employeur qui a payé le salaire convenu en conformité avec le paragraphe (1) ne peut faire l'objet d'une poursuite pour défaut de paiement à l'employé du salaire intégral auquel il avait droit au titre de la présente loi.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 72]

73 Plaintes

(1) Quiconque peut porter plainte concernant le fait qu'un employeur n'a pas respecté ou ne respecte pas la présente loi.

(2) Commet une infraction quiconque présente sciemment une fausse plainte.

(3) Les plaintes présentées en vertu de la présente loi sont adressées au directeur ou à un agent des normes d'emploi :

- a) s'agissant d'un salaire à verser, dans un délai de six mois après la dernière date à laquelle l'employeur devait verser le salaire à l'employé;



- (b) in respect of other matters, within six months after the date on which the subject matter of the complaint arose.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 73]

74 Confidentiality

If the complainant makes a request to the director or an employment standards officer that their name and identity be withheld, it shall not be disclosed to any person except when disclosure

- (a) is necessary for the purposes of proceeding under this Act; or
- (b) is considered by the director or the board to be in the public interest.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 74]

75 Investigation of complaints

(1) On receiving a complaint within the time permitted under section 73, the director or an employment standards officer shall investigate the complaint.

(2) Despite subsection (1), the director may

- (a) refuse to investigate a complaint if the director considers that the complaint is frivolous, vexatious, trivial, or has not been initiated in good faith; and
- (b) cease investigating a complaint if, in the director's opinion, there is insufficient evidence to substantiate the complaint.

(3) The director may commence an investigation without receiving a complaint if the director considers it necessary to determine that the requirements of this Act are being complied with.

(4) On an application to the director or on the director's own motion, the director may reconsider a decision, order, authorization, or direction made by the director and may vary or revoke the decision, order, authorization, or direction.

(5) For the purposes of this Act, the director has the protection, privileges and powers of a board appointed under the *Public Inquiries Act*.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 75]

- b) s'agissant d'autres questions, dans un délai de six mois après la date à laquelle l'objet de la plainte s'est produit.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 73]

74 Confidentialité

Si le plaignant demande au directeur ou à un agent des normes d'emploi de ne pas dévoiler son nom et son identité, ceux-ci ne doivent être divulgués à quiconque, sauf l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) la divulgation est nécessaire aux fins d'une poursuite intentée en vertu de la présente loi;
- b) la divulgation est considérée d'intérêt public par le directeur ou la Commission.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 74]

75 Enquête sur les plaintes

(1) Sur réception d'une plainte dans le délai imparti à l'article 73, le directeur ou un agent des normes d'emploi enquête sur la plainte.

(2) Malgré le paragraphe (1), le directeur peut :

- a) refuser de mener une enquête s'il juge que la plainte est frivole, vexatoire ou futile ou qu'elle n'a pas été portée de bonne foi;
- b) mettre fin à l'enquête s'il estime que la preuve ne suffit pas pour établir le bien-fondé de la plainte.

(3) Le directeur peut entamer une enquête sans avoir reçu de plainte, s'il juge nécessaire de vérifier que les exigences de la présente loi sont respectées.

(4) Le directeur peut, si demande lui est faite ou de sa propre initiative, réexaminer une décision ou une ordonnance qu'il a rendue ou une autorisation ou une directive qu'il a donnée, la modifier ou la révoquer.

(5) Pour l'application de la présente loi, le directeur bénéficie de la protection et jouit des privilèges et des pouvoirs d'une commission nommée sous le régime de la *Loi sur les enquêtes publiques*.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 75]



76 Reference to the board

If the director is unable to resolve a complaint made under this Act the director may refer the matter to the board for a decision.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 76]

77 Referral of wage complaint

(1) If the director refers a complaint made by an employee under paragraph 73(3)(a) to the board, the board may order the director to issue a certificate confirming the amount of wages that the board determines the employer owes the employee.

(2) An employer or employee affected by the decision of the board made under subsection (1) who disputes or disagrees with the decision may, within 14 days after being served with notice of the decision, apply to the Supreme Court to have the amount of wages shown in the certificate reviewed.

(3) Subsections 82(6) and (7), modified to suit the case, apply to the application to the Supreme Court made under subsection (2).

[S.Y. 2002, c. 72, s. 77]

78 Appeal to the board

(1) A person affected by a decision, order, authorization, or direction made by the director may appeal to the board.

(2) An appeal must be made in writing and delivered to the director within 14 days after the date of the decision, order, authorization, or direction of the director.

(3) If the director receives an appeal pursuant to subsection (2), the director shall immediately forward the appeal to the board.

(4) An appeal may, with leave of the board, be taken after the expiration of the time set by subsection (2).

[S.Y. 2002, c. 72, s. 78]

76 Renvoi à la Commission

S'il est incapable de résoudre une plainte présentée en vertu de la présente loi, le directeur peut soumettre l'affaire à la décision de la Commission.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 76]

77 Renvoi d'une plainte concernant le salaire

(1) Si le directeur renvoie la plainte d'un employé présentée en vertu de l'alinéa 73(3)a) à la Commission, celle-ci peut ordonner au directeur de délivrer un certificat attestant le montant que, selon la Commission, l'employeur doit à l'employé à titre de salaire.

(2) L'employeur ou l'employé visé par la décision de la Commission rendue en vertu du paragraphe (1) qui la conteste ou ne l'accepte pas peut, dans les 14 jours après avoir reçu signification de l'avis de la décision, demander à la Cour suprême de réviser le montant figurant sur le certificat à titre de salaire.

(3) Les paragraphes 82(6) et (7) s'appliquent, avec les adaptations de circonstance, à la demande présentée à la Cour suprême en vertu du paragraphe (2).

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 77]

78 Appel à la Commission

(1) La personne visée par une décision, une ordonnance, une autorisation ou une directive du directeur peut interjeter appel à la Commission.

(2) L'appel doit être interjeté par écrit et remis au directeur dans les 14 jours de la décision, de l'ordonnance, de l'autorisation ou de la directive du directeur.

(3) Le directeur qui reçoit un appel en conformité avec le paragraphe (2) le défère immédiatement à la Commission.

(4) Avec l'autorisation de la Commission, appel peut être interjeté après l'expiration du délai fixé au paragraphe (2).

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 78]



79 Decision on appeal

If the board considers an appeal made to it under section 78, it may deny or allow all or part of the appeal and may make any order that it considers the director ought to have made.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 79]

80 Certificate for unpaid wages issued on appeal

(1) If the board hears an appeal of a decision made by the director in respect of a complaint made by an employee under paragraph (a) of section 73, the board may order the director to issue a certificate confirming the amount of wages the board determines that the employer owes the employee.

(2) An employer or employee affected by the decision of the board made under subsection (1) who disputes or disagrees with the decision may, within 14 days after being served with notice of the decision, apply to the Supreme Court to have the amount of wages shown in the certificate reviewed.

(3) Subsections 82(6) and (7), modified to suit the case, apply to the application made under subsection (2) to the Supreme Court.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 80]

CERTIFICATE FOR WAGES

81 Director's certificate for unpaid wages

(1) If satisfied that an employer owes an employee wages the director may issue a certificate showing the amount of wages that the director believes the employer owes to the employee.

(2) The director shall include in a certificate under subsection (1) an administrative penalty of 10 per cent of the amount of the unpaid wages specified in the certificate, or of \$100, whichever is greater. The penalty is a debt owing by the employer to the Government of the Yukon and payable to the director and, in addition to other rights and remedies for its collection, it bears interest and has priority and may be enforced as wages under a certificate.

(3) After issuing a certificate under subsection (1), the director shall immediately serve the employer and employee with

79 Décision en appel

Saisie d'un appel interjeté en vertu de l'article 78, la Commission peut le rejeter ou l'accueillir en totalité ou en partie et rendre toute ordonnance qui, selon elle, aurait dû être rendue par le directeur.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 79]

80 Certificat de salaire impayé

(1) Lors de l'audition en appel d'une décision du directeur concernant la plainte d'un employé présentée en vertu de l'alinéa 73a), la Commission peut ordonner au directeur de délivrer un certificat confirmant le montant que l'employeur doit à l'employé, selon elle, à titre de salaire.

(2) L'employeur ou l'employé visé par la décision de la Commission rendue en vertu du paragraphe (1) qui la conteste ou ne l'accepte pas peut, dans les 14 jours après avoir reçu signification de l'avis de la décision, demander à la Cour suprême de réviser le montant figurant sur le certificat à titre de salaire.

(3) Les paragraphes 82(6) et (7) s'appliquent, avec les adaptations de circonstance, à la demande présentée à la Cour suprême en vertu du paragraphe (2).

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 80]

CERTIFICAT DE SALAIRE

81 Certificat du directeur

(1) Le directeur qui constate qu'un employeur doit verser un salaire à un employé peut délivrer un certificat indiquant le montant du salaire que l'employeur, selon lui, doit verser à l'employé.

(2) Le directeur doit assortir le certificat délivré en vertu du paragraphe (1) d'une sanction administrative représentant 10 pour cent du salaire impayé indiqué au certificat ou une somme de 100 \$, selon le plus élevé de ces montants. La sanction est une créance du gouvernement du Yukon exigible de l'employeur, laquelle doit être versée au directeur. En plus de tous autres droits et recours en recouvrement, la sanction porte intérêt, a priorité et peut être exécutée à titre de salaire établi par un certificat.

(3) Après la délivrance du certificat, le directeur signifie sans délai à l'employeur et à l'employé :

- (a) a copy of the certificate; and
- (b) notice that the employer or an employee named in the certificate may dispute the amount shown in the certificate by filing an appeal with the Employment Standards Board within 21 days after the notice was served on them.

(4) The director may file a certificate issued under subsection (1) in the office of the clerk of the Supreme Court if

- (a) the time for appealing to the board under section 82 has expired and no appeal has been filed with the board; or
- (b) all appeals to the board have been disposed of, regardless of whether or not there has been a further appeal to the court.

(5) A certificate amended on appeal to the board shall not be filed under subsection (4) unless it shows the amendment.

(6) A certificate filed in accordance with this section shall be deemed to be a judgment of the Supreme Court in favour of an employee named in the certificate and may be enforced as a judgment of the court by the employee or by the director on the employee's behalf for the amount shown in the certificate.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 81]

82 Review of certificate

(1) Subject to subsection (2), if the employer or employee named in the certificate issued in accordance with subsection 81(1) disputes or disagrees with the amount of wages that is shown in the certificate, the employer or the employee may, within 21 days after being served with notice of the issuance of the certificate, apply to the board to have the amount of wages shown in the certificate reviewed.

(2) In the case of an application by an employer for review of the director's certificate made under subsection 81(1), the application shall be accompanied by a deposit in an amount equal to the amount ordered to be paid or \$250, whichever is less. The application by the employer shall not be considered by the board if the deposit is not paid to the director.

(3) An application under subsection (1) shall be served on the director and the respondent employee or employer.

- a) une copie du certificat;
- b) un avis selon lequel l'employeur ou l'employé y nommé peut contester le montant indiqué dans celui-ci en déposant un appel auprès de la Commission dans les 21 jours suivant la date à laquelle l'avis lui a été signifié.

(4) Le directeur peut déposer au greffe de la Cour suprême le certificat délivré en application du paragraphe (1) dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) le délai imparti pour interjeter appel à la Commission en vertu de l'article 82 est expiré et aucun appel n'a été déposé auprès de la Commission;
- b) tous les appels interjetés à la Commission ont été tranchés, qu'un autre appel à la Cour ait été interjeté ou non.

(5) Le certificat modifié en appel interjeté à la Commission ne peut être déposé en application du paragraphe (4) que s'il fait état de la modification.

(6) Le certificat déposé en conformité avec le présent article est réputé un jugement de la Cour suprême en faveur de l'employé y nommé et peut être exécuté comme un jugement de la Cour par l'employé ou par le directeur pour le compte de l'employé pour le montant qui y est indiqué.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 81]

82 Révision du certificat

(1) Sous réserve du paragraphe (2), si l'employeur ou l'employé nommé dans le certificat délivré conformément au paragraphe 81(1) conteste ou n'accepte pas le montant figurant sur le certificat à titre de salaire, il peut, dans les 21 jours après avoir reçu signification de l'avis de délivrance du certificat, demander à la Commission d'en réviser le montant.

(2) Dans le cas où un employeur demande la révision du certificat délivré par le directeur en vertu du paragraphe 81(1), un dépôt accompagne la demande. Le montant du dépôt est égal à la somme mentionnée dans l'ordonnance ou 250 \$, selon le moins élevé de ces montants. La Commission ne peut être saisie de la demande si le dépôt n'est pas payé au directeur.

(3) La demande présentée en vertu du paragraphe (1) est signifiée au directeur ainsi qu'à l'employé ou à l'employeur intimé.



(4) The board shall begin its hearing within 14 days of receiving the application under subsection (1).

(5) Subject to subsection 99(1), the board shall determine the amount of the unpaid wages due and owing to an employee named in the certificate and shall make any amendment required to the certificate in order to make the certificate accord with its decision.

(6) If an employer or an employee affected by the decision of the board made pursuant to subsection (5) disputes or disagrees with the decision, they may, within 14 days after being served with notice of the decision, apply to the Supreme Court to have the amount of wages shown in the certificate reviewed.

(7) An application under subsection (6) shall be made in accordance with the *Rules of Court* by originating application which shall be served on the board, the director, and the respondent employee or employer.

(8) The Supreme Court shall consider the application and make any order it considers appropriate, including any amendment required to the certificate to make the certificate accord with the order.

(9) When a review of a director's certificate made under subsection 81(1) is completed, the deposit paid by an employer under subsection 82(2) shall be

- (a) refunded to the employer if no wages are found to be owing by the employer to the employee; or
- (b) applied by the director towards payment of wages that are found to be owing, with the balance, if any, of the deposit to be refunded to the employer.

(10) If the amount of money paid by the director under subsection (9) is less than the wages ordered to be paid to the employee under subsection (5) or subsection (8), the director may enforce the unpaid portion of the order in accordance with this Part.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 82]

(4) La Commission commence son audience dans les 14 jours de la réception de la demande visée au paragraphe (1).

(5) Sous réserve du paragraphe 99(1), la Commission détermine le salaire impayé qui doit être versé à l'employé nommé dans le certificat et apporte toutes les modifications requises au certificat afin de le rendre conforme à sa décision.

(6) L'employeur ou l'employé visé par la décision de la Commission rendue conformément au paragraphe (5) qui conteste ou n'accepte pas la décision peut, dans les 14 jours de la signification à lui faite de l'avis de la décision, saisir la Cour suprême d'une requête en révision du montant du salaire indiqué dans le certificat.

(7) Cette requête est présentée en conformité avec les Règles de procédure sous forme de requête introductive d'instance signifiée à la Commission et au directeur, ainsi qu'à l'employeur ou à l'employé intimé.

(8) La Cour suprême examine la requête et rend l'ordonnance qu'elle estime appropriée, modifiant si nécessaire le certificat de sorte à le rendre conforme à l'ordonnance.

(9) L'examen du certificat du directeur établi en vertu du paragraphe 81(1) étant terminé, le dépôt payé par l'employeur en application du paragraphe 82(2) est :

- a) soit remboursé à l'employeur s'il est constaté qu'aucun salaire n'est dû par l'employeur à son employé;
- b) soit affecté par le directeur au paiement du salaire dû, le solde, s'il y a, devant être remboursé à l'employeur.

(10) Si le montant versé par le directeur en vertu du paragraphe (9) est moindre que le salaire qui doit être payé à l'employé en vertu du paragraphe (5) ou du paragraphe (8), le directeur peut exécuter la partie impayée de l'ordonnance en conformité avec la présente partie.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 82]

83 Interest on certificates

If the board confirms a certificate under subsection 77(1), subsection 80(1), or under subsection 82(4), the board may, if it appears that it is just and equitable to do so, direct that interest calculated in the same manner as pre-judgment interest by the Supreme Court be paid by the employer to the employee.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 83]

84 Administrative penalty for certain offences

(1) If satisfied on reasonable grounds that an employer has violated any of sections 9, 11, 62, 63, or 66, or any other provision of this Act prescribed by the Commissioner in Executive Council, the director may, as an alternative to prosecution of an offence, levy against the employer an administrative penalty of \$500.

(2) If multiple instances of the same violation are found on the same investigation, then for the purposes of subsection (1) the multiple instances shall be treated as a single violation for which only one penalty may be levied.

(3) The administrative penalty may be levied by serving on the employer a notice of levy of administrative penalty.

(4) Within 21 days of being served with notice of the levy of the administrative penalty, the employer may appeal the levy to the board by giving written notice as required by subsection (5). On hearing the appeal, the board may

- (a) revoke the levy; or
- (b) confirm the levy.

(5) The notice may be delivered to the director who shall immediately notify the board of the appeal.

(6) If an employer on whom the director has served a notice of levy of administrative penalty

- (a) has not paid the administrative penalty within 21 days of being served with notice of the levy, or within any extended time the director agrees to;
- (b) has not appealed the levy within the time for doing so; or

83 Intérêt

La Commission peut, en confirmant un certificat en vertu du paragraphe 77(1), du paragraphe 80(1) ou du paragraphe 82(4), s'il apparaît juste et équitable d'agir ainsi, ordonner à l'employeur de payer à l'employé un intérêt calculé de la même façon que l'intérêt avant jugement est calculé par la Cour suprême.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 83]

84 Sanction administrative pour certaines infractions

(1) S'il est convaincu, sur la foi de motifs raisonnables, que l'employeur a violé l'article 9, 11, 62, 63 ou 66 ou toute autre disposition de la présente loi prescrite par le commissaire en conseil exécutif, le directeur peut, comme solution de rechange à une poursuite d'une infraction, imposer à l'employeur une sanction administrative de 500 \$.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), si plusieurs cas de la même violation sont relevés dans le cadre de la même enquête, ces cas sont assimilés à une seule violation pour laquelle une seule amende peut être perçue.

(3) La sanction administrative peut être imposée en signifiant à l'employeur un avis de cette sanction.

(4) L'employeur peut interjeter appel de la sanction à la Commission en donnant un avis écrit, conformément au paragraphe (5), dans les 21 jours de la signification à lui faite de la sanction. Après audition de l'appel, la Commission peut, à l'égard de la sanction :

- a) la révoquer;
- b) la confirmer.

(5) L'avis peut être remis au directeur, qui avise immédiatement la Commission de l'appel.

(6) Si l'employeur a reçu signification d'un avis de sanction administrative et :

- a) qu'il ne l'a pas payée dans les 21 jours de la signification ou dans le délai plus long accordé par le directeur;
- b) qu'il n'a pas interjeté appel de la sanction dans le délai imparti;



- (c) has appealed the levy and been required by the board to pay an administrative penalty, but has failed to pay it within 21 days of the board's decision, or within any extended time the director agrees to,

the director may issue a certificate for the amount of the administrative penalty.

(7) An employer on whom the director has served a notice of levy of administrative penalty shall not be prosecuted for the offence if

- (a) the employer pays the administrative penalty within 21 days of being served with notice of the levy, or within any extended time the director agrees to;
- (b) having appealed within the time for doing so and having been required by the board to pay an administrative penalty, the employer pays the administrative penalty within 21 days of the board's decision, or within any extended time the director agrees to;
- (c) the employer appeals the levy within the time for doing so and the board revokes the levy; or
- (d) the director issues a certificate under subsection (6).

(8) A certificate under subsection (6) and the director's decision to issue it are not subject to review by the board.

(9) The payment of an administrative penalty, or an admission of liability to pay it, may be used as a record of offences for the levying of subsequent administrative penalties, but may not be used or received in evidence for the purpose of sentencing after conviction of an offence.

(10) An administrative penalty under this section is a debt owing by the employer to the Government of the Yukon and payable to the director and, in addition to other rights and remedies for its collection, it bears interest and has priority and may be enforced as wages under a certificate.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 84]

- c) qu'il a interjeté appel de la sanction et que la Commission l'a confirmée, mais a fait défaut de la payer dans les 21 jours de la décision de la Commission, ou dans tout délai plus long accordé par le directeur,

ce dernier peut délivrer un certificat équivalant au montant de la sanction administrative.

(7) L'employeur qui a reçu signification d'un avis de sanction administrative ne peut être poursuivi pour l'infraction dans l'un des cas suivants :

- a) il paie la sanction administrative dans les 21 jours de la signification ou dans le délai plus long accordé par le directeur;
- b) ayant interjeté appel de la sanction dans le délai imparti et la Commission ayant confirmé la sanction, il la paie dans les 21 jours de la décision de la Commission ou dans tout délai plus long accordé par le directeur;
- c) il interjette appel de la sanction dans le délai imparti et la Commission révoque la sanction;
- d) le directeur délivre un certificat en vertu du paragraphe (6).

(8) La Commission ne peut réviser le certificat délivré en vertu du paragraphe (6) et la décision du directeur de le délivrer.

(9) Le paiement d'une sanction administrative ou la reconnaissance d'une responsabilité à l'égard de son paiement peut être invoqué à titre d'antécédents faisant partie d'un dossier d'infractions afin d'imposer des sanctions administratives subséquentes, mais ne peut être produit ni reçu en preuve pour les besoins du prononcé d'une sentence à la suite d'une déclaration de culpabilité d'une infraction.

(10) La sanction administrative prévue au présent article est une créance du gouvernement du Yukon exigible de l'employeur, laquelle doit être versée au directeur. En plus de tous autres droits et recours en recouvrement, la sanction porte intérêt, a priorité et peut être exécutée à titre de salaire établi par un certificat.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 84]

85 Certificate precludes lawsuit

After the director has issued a certificate pursuant to section 81 the employee shall not, without the written consent of the director, commence any other proceeding to recover unpaid wages unless the certificate is cancelled and not replaced under section 81.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 85]

86 Liability of directors of corporation

(1) Despite any other provision of this or any other Act, the directors of a corporation are jointly and severally liable to an employee of the corporation for all wages due for services performed for the corporation while they are directors of the corporation, up to the total of two months wages and 12 months vacation pay.

(2) If wages that are owed to an employee by an employer that is a corporation are due and unpaid after 30 days from the date on which a certificate in respect of the unpaid wages is filed in the office of the clerk of the Supreme Court under section 81, the director may issue, against one or more of the directors of the corporation who, in the opinion of the director, are liable under subsection (1) for the unpaid wages of the employee named in the certificate, a supplementary certificate showing the amount of wages owed to the employee.

(3) If a supplementary certificate is issued under subsection (2), the director shall immediately serve the directors of the corporation against whom it is directed with a notice setting out

- (a) the amount of wages shown in the certificate that is owed to the employee;
- (b) the date on which the certificate was issued; and
- (c) a statement to the effect that if any person named in the certificate desires to dispute or disagree with any amount shown in the certificate the person may, within 21 days after the notice is served on them, appeal to the Employment Standards Board.

(4) The director may file a supplementary certificate issued under subsection (2) in the office of the clerk of the Supreme Court if

85 Interdiction

Après que le directeur a délivré un certificat en conformité avec l'article 81, l'employé ne peut entamer une autre procédure en recouvrement du salaire impayé sans le consentement écrit du directeur, à moins que le certificat ne soit annulé et non remplacé en vertu de l'article 81.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 85]

86 Responsabilité des administrateurs

(1) Malgré toute autre disposition de la présente loi ou toute disposition d'une autre loi, les administrateurs d'une personne morale sont conjointement et individuellement responsables envers un employé de la personne morale à l'égard de tout salaire devant être versé à cet employé, pendant qu'ils étaient en fonction, jusqu'à concurrence de deux mois de salaire pour les services rendus et d'une indemnité de congé annuel maximale de 12 mois.

(2) Si le salaire devant être versé à un employé par un employeur qui est une personne morale devenu exigible et impayé 30 jours après la date à laquelle a été déposé au greffe de la Cour suprême en vertu de l'article 81 le certificat relatif au salaire impayé, le directeur peut délivrer, contre un ou plusieurs administrateurs de la personne morale qui, selon lui, sont responsables, au titre du paragraphe (1), du salaire impayé de l'employé nommé dans le certificat, un certificat supplémentaire indiquant le montant du salaire devant être versé à l'employé.

(3) Si un certificat supplémentaire est délivré en vertu du paragraphe (2), le directeur signifie sans délai aux administrateurs de la personne morale contre lesquels il est dirigé un avis énonçant ce qui suit :

- a) le montant du salaire indiqué dans le certificat qui doit être versé à l'employé;
- b) la date de délivrance du certificat;
- c) une déclaration selon laquelle la personne nommée dans le certificat qui désire contester ou ne pas accepter le montant indiqué dans le certificat peut, dans les 21 jours de la signification à lui faite de l'avis, interjeter appel à la Commission.

(4) Le directeur peut déposer le certificat supplémentaire délivré en vertu du paragraphe (2) au greffe de la Cour suprême dans les cas suivants :



- (a) the time for appealing to the board under section 82 has expired and no such appeal has been filed with the board; or
- (b) an appeal to the board under section 82 has been finally disposed of, with or without a further appeal to the court as provided in that section.

(5) A certificate filed under subsection (4) shall be accompanied by

- (a) a copy of the original certificate setting out the date on which notice of its issuance was served on the employer;
- (b) a statement to the effect that wages in a stated amount are due and unpaid by the employer after 30 days from the date on which the original certificate was filed; and
- (c) a list of the directors of the corporation who, in the opinion of the director, are liable under subsection (1) for the unpaid wages of the employee named in the certificate.

(6) Subsections 81(4) and (5), sections 82 and 85, and sections 88 to 93 apply, with the necessary changes, to supplementary certificate filed under subsection (2).

(7) If a director pays a debt referred to in subsection (1) to an employee, the director is entitled to

- (a) the same preference that the employee is entitled to under this Act for purposes of recovering the amount of the debt from the corporation; and
- (b) an assignment of any judgment in the Supreme Court in favour of the employee in respect of the debt.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 86]

87 Associated corporations, firms, or partnership

If a business, trade, or undertaking is carried on by more than one corporation, individual, firm, syndicate, or association, or any combination of them, under common control or direction,

- (a) the director may treat them as constituting one person for the purposes of this Act; and

- a) le délai imparti à l'article 82 pour interjeter appel à la Commission est expiré et aucun appel n'a été déposé auprès de la Commission;
- b) l'appel interjeté à la Commission en vertu de l'article 82 a été tranché de façon définitive, avec ou sans possibilité d'interjeter un autre appel à la Cour tel qu'il est prévu dans cet article.

(5) Le certificat déposé en vertu du paragraphe (4) est accompagné des documents suivants :

- a) une copie du certificat original indiquant la date à laquelle avis de sa délivrance a été signifié à l'employeur;
- b) une déclaration selon laquelle un salaire d'un montant donné est dû et impayé par l'employeur 30 jours après la date du dépôt du certificat original;
- c) la liste des administrateurs de la personne morale qui, de l'avis du directeur, sont responsables, au titre du paragraphe (1), du salaire impayé de l'employé nommé dans le certificat.

(6) Les paragraphes 81(4) et (5), les articles 82 et 85 ainsi que les articles 88 à 93 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au certificat supplémentaire déposé en vertu du paragraphe (2).

(7) L'administrateur qui rembourse à un employé la dette mentionnée au paragraphe (1) a droit :

- a) au même droit de priorité dont jouit l'employé au titre de la présente loi pour le recouvrement du montant de la dette auprès de la personne morale;
- b) à une cession de tout jugement de la Cour suprême rendu en faveur de l'employé relativement à la dette.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 86]

87 Personnes morales liées, etc.

Si plusieurs personnes morales, particuliers, firmes, consortiums ou associations, ou une combinaison d'entre eux, contrôlent ou dirigent en commun une entreprise ou un commerce :

- a) le directeur peut les considérer comme constituant une seule personne pour l'application de la présente loi;



- (b) they shall be jointly and severally liable for the payment of the amount set out in a certificate or order made under this Act, and the certificate or order may be enforced under this Act against any or all of them.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 87]

88 Payment to director

When a certificate has been filed under section 81 the amount of wages shown in the certificate in respect of the employees named therein shall be paid by the employer to the director and the receipt of the director for any money paid to the director pursuant to this section is a good and sufficient discharge of the liability of the employer making the payment to the extent of the amount shown in the receipt.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 88]

89 Attachment of debts

(1) If the director has reason to believe that any person, including the Government of the Yukon and its agencies, is or is about to become indebted to an employer named in a certificate made under section 81, the director may serve a demand in writing on that person requiring that the money otherwise payable by them to that employer be paid to the director to the extent of the liability of that employer pursuant to the certificate.

(2) If a demand is made under subsection (1), the person to whom the demand is made

- (a) shall pay the amount of money demanded by the director or the amount due from the person to the employer, whichever is the lesser amount, to the director; and
- (b) shall not, except with the written consent of the director, pay the money demanded to any person other than the director.

(3) Despite paragraph (2)(a), if the money owing to the employer is wages, the amount of money paid to the director shall not exceed the amount that would be payable if the wages were being garnished under the *Garnishee Act*.

(4) The director shall deposit any amount received under subsection (2) in the *Yukon Employment*

- b) ils sont conjointement et individuellement responsables du paiement du montant indiqué dans le certificat établi ou l'ordonnance rendue en application de la présente loi, et le certificat ou l'ordonnance peut être exécuté sous le régime de la présente loi contre l'un quelconque d'entre eux.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 87]

88 Paiement au directeur

Quand un certificat a été déposé en vertu de l'article 81, le montant du salaire indiqué dans le certificat relativement aux employés qui y sont nommés est versé au directeur par l'employeur, et le reçu du directeur pour les sommes qui lui sont versées en conformité avec le présent article vaut quittance valable de l'obligation de l'employeur en cause jusqu'à concurrence du montant indiqué dans le reçu.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 88]

89 Saisie des dettes

(1) Le directeur qui a des motifs de croire qu'une personne, y compris le gouvernement du Yukon et ses organismes, a une dette envers un employeur nommé dans le certificat établi en vertu de l'article 81 ou est sur le point de contracter une telle dette peut signifier à cette personne une mise en demeure écrite exigeant que les sommes qui étaient autrement payables par lui à cet employeur soient versées au directeur jusqu'à concurrence de l'obligation de cet employeur constatée par le certificat.

(2) Si une mise en demeure est faite en vertu du paragraphe (1), son destinataire :

- a) paie au directeur le moins élevé du montant par lui exigé et du montant que cette personne doit à l'employeur;
- b) ne peut, sauf avec le consentement écrit du directeur, verser la somme exigée à quelqu'un d'autre qu'à ce dernier.

(3) Malgré l'alinéa (2)a), si l'argent dû à l'employeur constitue un salaire, les sommes payées au directeur ne doivent pas dépasser le montant qui aurait été payable si le salaire était saisi en application de la *Loi sur la saisie-arrêt*.

(4) Le directeur dépose les sommes reçues en application du paragraphe (2) dans le Compte d'attente



Standards Act Suspense Account referred to in subsection 68(2), and the director has the same powers and duties in relation thereto as prescribed in subsections 68(2) and (3).

(5) The receipt of the director for money paid under subsection (1) constitutes a good and sufficient discharge of the liability of the person to the employer named in the certificate to the extent of the amount referred to in the receipt.

(6) When a demand made on a person pursuant to subsection (1) is not honoured and the director is satisfied the person is indebted to the employer named in the certificate, the director may enforce recovery of the amount as if it were unpaid wages and may issue a certificate showing the amount that in the director's opinion is owed by the person to the employer.

(7) A certificate issued pursuant to subsection (6) may be filed in the office of the clerk of the Supreme Court pursuant to subsection 81(3) and the other provisions of that section and this section and sections 85, 88, 91, 92 and 93 apply in respect of the certificate.

(8) If a person on whom a demand is made pursuant to subsection (1) denies being indebted to the employer named in the certificate, the director may require that person to produce any information the director considers necessary to establish that there is no indebtedness.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 89.]

90 Payment of attached money

(1) Where the director has received money pursuant to section 89, the director shall immediately send by certified mail to the employer and the employee named in the certificate a notice stating

- (a) the date of receipt of the money;
- (b) the amount received;
- (c) the amount payable to the employees under the certificate; and
- (d) that unless the employer notifies the director within 14 days of the date of the notice that the employer disputes the amount payable to the employee, the director will pay the amount paid to the director pursuant to section 89 or the amount claimed by the employee, whichever is

— Loi sur les normes d'emploi du Yukon mentionné au paragraphe 68(2) et il est investi des mêmes attributions à cet égard que celles prévues aux paragraphes 68(2) et (3).

(5) Le reçu du directeur pour les sommes versées en vertu du paragraphe (1) constitue une quittance valable de l'obligation de la personne envers l'employeur nommé dans le certificat jusqu'à concurrence du montant mentionné dans le reçu.

(6) Quand la mise en demeure faite à une personne en conformité avec le paragraphe (1) n'est pas respectée et que le directeur constate que cette personne a une dette envers l'employeur nommé dans le certificat, celui-ci peut obtenir le recouvrement du montant comme s'il s'agissait d'un salaire impayé et délivrer un certificat indiquant le montant qu'elle doit, selon lui, à l'employeur.

(7) Le certificat délivré en conformité avec le paragraphe (6) peut être déposé au greffe de la Cour suprême en conformité avec le paragraphe 81(3), et les autres dispositions de cet article, le présent article et les articles 85, 88, 91, 92 et 93 s'appliquent au certificat.

(8) Si la personne à laquelle une mise en demeure est faite en conformité avec le paragraphe (1) nie avoir une dette envers l'employeur nommé dans le certificat, le directeur peut exiger qu'elle produise tous les renseignements qu'il juge nécessaires pour établir qu'elle n'a aucune dette de la sorte. L.Y. 2002, ch. 72, art. 89

90 Versement de l'argent saisi

(1) Le directeur ayant reçu de l'argent en conformité avec l'article 89 envoie sans délai par courrier certifié à l'employeur et à l'employé nommés dans le certificat un avis indiquant ce qui suit :

- a) la date de réception de l'argent;
- b) le montant reçu;
- c) le montant payable aux employés en vertu du certificat;
- d) que, sauf si l'employeur l'avise dans les 14 jours de l'avis qu'il conteste le montant payable à l'employé, il versera à l'employé, à l'expiration de ce délai, le moindre du montant qui lui a été versé en conformité avec l'article 89 et de celui que réclame l'employé.

the lesser amount, to the employee after the expiry of the 14 day period.

(2) Unless the employer on whom a notice is served pursuant to subsection (1) notifies the director within the period mentioned in that subsection that the employer disputes the amount payable to the employee, the director shall, on the expiry of the 14 day period, pay the amount paid in pursuant to section 89 or the amount claimed by the employee, whichever is the lesser amount, to the employee.

(3) If an employer notifies the director that the employer disputes the amount payable to the employee, the director shall decide the dispute.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 90]

91 Priority of wages

(1) Despite any other Act, every employer is deemed to hold in trust for each employee all wages due or accruing due to the employee, whether or not the amount due or accruing due is kept separate by the employer.

(2) Despite any other Act, but subject to section 92, wages up to the total of \$7,500 due or accruing due to an employee shall be deemed to be a secured charge on the property and assets of the employer and payable in priority to any other claim or right in the property or assets of the employer, including

- (a) any claim or right of the Government of the Yukon; and
- (b) any claim or right of the Workers' Safety and Compensation Board under the *Workers' Safety and Compensation Act*; and
- (c) any judgment or any lien, charge, encumbrance, mortgage, assignment (including an assignment of book debts), debenture, or other security of whatever kind, even if created by or under another Act, regardless of whether the claim or right comes into existence, or is based on events occurring or agreements made, before or after the wages accrued due.

(3) Despite any other Act, but subject to section 92, the amount of wages in excess of \$7,500 due from an employer to an employee, and the amount of wages for which a director of a corporation is liable to an employee shall each be deemed to be a secured charge on the

(2) À moins que l'employeur auquel un avis est signifié en conformité avec le paragraphe (1) n'avise le directeur dans le délai mentionné dans ce paragraphe qu'il conteste le montant payable à l'employé, le directeur verse à l'employé, à l'expiration du délai de 14 jours, le moindre du montant payé en conformité avec l'article 89 et de celui réclamé par l'employé.

(3) Si un employeur avise le directeur qu'il conteste le montant payable à l'employé, il revient au directeur de trancher le différend.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 90]

91 Priorité des salaires

(1) Malgré toute autre loi, chaque employeur est réputé détenir en fiducie pour chaque employé le salaire échu ou à échoir qui revient à cet employé, peu importe si les montants échus ou à échoir sont gardés séparément.

(2) Malgré toute autre loi, mais sous réserve de l'article 92, le salaire échu ou à échoir d'un employé représentant jusqu'à 7 500 \$ est réputé être une charge garantie grevant les biens et les avoirs de l'employeur, et payable en priorité sur toutes autres réclamations ou droits grevant les biens et les avoirs de l'employeur, y compris :

- a) toute réclamation ou tout droit du gouvernement du Yukon;
- b) toute réclamation ou tout droit de la Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs que prévoit la *Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs*;
- c) tout jugement ou tout privilège, charge, grèvement, hypothèque, cession (y compris la cession de créances comptables), débenture ou toute autre garantie, même si ceux-ci sont créés par une autre loi ou en vertu de celle-ci et peu importe si le droit ou la réclamation a pris naissance à la suite d'un événement ou d'une entente survenu avant ou après la date d'exigibilité du salaire.

(3) Malgré toute autre loi, mais sous réserve de l'article 92, le montant du salaire que l'employeur doit verser à un employé excédant 7 500 \$ et le montant du salaire dont un administrateur d'une personne morale est responsable envers un employé sont tous les deux



property and assets of the employer or the director of a corporation, as the case may be, and payable in priority to any other claim or right in the property or assets of the employer or the director of the corporation, including the claims and rights referred to in paragraphs 2(a), (b), and (c), except that these amounts are not payable in priority over the claim of a secured creditor of the employer or corporate director if the security was made or created and the money the creditor claims was advanced under it before the amount of wages accrued due.

(4) The secured charge referred to in subsections (2) and (3) does not take priority over a “**security interest**” in “**goods**” (each as defined in the *Personal Property Security Act*) that secures the purchaser’s obligation to pay the purchase price of the goods, if the sale occurred and the security interest was created before the wages accrued due to the employee.

[S.Y. 2021, c. 11, s. 217] [S.Y. 2002, c. 72, s. 91]

92 Registering certificate in land titles office

(1) The director may file in the land titles office a certificate issued by the director under this Act.

(2) The secured charge referred to in section 91 does not attach to real property until the certificate referred to in subsection (1) is filed in the land titles office.

(3) The registration of a certificate in the land titles office pursuant to subsection (1) creates a secured charge in favour of the director on behalf of the employee to whom the wages referred to in the certificate are owing. The secured charge is for the unpaid amount of the wages stated in the certificate and attaches all land, and all interests in land, owned or held by the employer or corporate director named in the certificate.

(4) A secured charge referred to in subsection (3) has the same priority it would have if it were a mortgage registered against the land or interest in land.

réputés être une charge garantie sur les biens et les avoirs de l’employeur ou de l’administrateur de la personne morale, le cas échéant, payable en priorité sur toute autre réclamation ou sur tout autre droit grevant les biens ou les avoirs de l’employeur ou de l’administrateur de la personne morale, y compris les réclamations et les droits dont il est fait mention aux alinéas (2)a), b) et c), mais ces montants ne sont pas payables en priorité à l’égard de la réclamation d’un créancier garanti de l’employeur ou de l’administrateur si la garantie est donnée ou créée et que la somme réclamée par le créancier est prêtée en vertu de ces garanties avant que ne soit exigible le montant du salaire échu.

(4) La charge garantie mentionnée aux paragraphes (2) et (3) n’a pas priorité au regard des « **sûretés** » sur des « **objets** » (selon la définition que donne de chacun de ces termes la *Loi sur les sûretés mobilières*) qui garantissent l’obligation de l’acheteur de payer le prix d’achat des objets, si la vente a eu lieu et que la sûreté a été créée avant que le salaire ne devienne échu au profit de l’employé.

[L.Y. 2021, ch. 11, art. 217] [L.Y. 2002, ch. 72, art. 91]

92 Enregistrement du certificat au bureau des titres de biens-fonds

(1) Le directeur peut enregistrer au bureau des titres de biens-fonds un certificat qu’il délivre sous le régime de la présente loi.

(2) La charge garantie mentionnée à l’article 91 ne s’applique aux biens réels qu’à partir du moment où le certificat dont il est fait mention au paragraphe (1) est enregistré au bureau des titres de biens-fonds.

(3) L’enregistrement du certificat au bureau des titres de biens-fonds effectué conformément au paragraphe (1) crée une charge garantie en faveur du directeur pour le compte de l’employé à qui revient de droit le salaire dont il est fait mention au certificat. La charge garantie représente la partie impayée du salaire indiqué au certificat et grève tous biens-fonds et tout intérêt foncier que détient ou possède l’employeur ou l’administrateur d’une personne morale nommé dans le certificat.

(4) La charge garantie dont il est fait mention au paragraphe (3) a le même droit de priorité qu’elle aurait si elle était une hypothèque enregistrée grevant les biens-fonds ou les intérêts fonciers.

(5) Despite subsections 91(2) and subsection (4), a secured charge referred to in subsection (3) does not have priority over a mortgage of land that was registered in the land titles office before the filing of the certificate under this section, except with respect to money advanced under the mortgage after the filing of the certificate.

(6) When the wages stated in the certificate registered pursuant to subsection (1) are paid, the director shall immediately file in the land titles office a discharge of the registration.

(7) If the certificate is amended or set aside as a result of an appeal to or review by the board or a court, the director shall immediately file in the land titles office an amended certificate or a discharge of the certificate that is in accord with the decision of the board or the court.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 92]

93 Order to prevent removal of property from the Yukon

(1) If in the opinion of the director an employer is indebted or is likely to become indebted to an employee for wages, and there are reasonable and probable grounds to believe that the employer intends to remove all or part of their assets from the Yukon, the director may apply without notice to any party to the Supreme Court for an order prohibiting the employer from removing any of their assets from the Yukon until the employer pays to the employee all wages that are due to the employee or provides adequate security for the payment of the wages.

(2) If the Supreme Court makes an order pursuant to subsection (1), the employer affected thereby may, with notice to the director, apply to the Supreme Court to review or rescind the order.

(3) An application by an employer to the Supreme Court pursuant to subsection (2) to review or rescind an order does not operate as a stay of the order.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 93]

(5) Malgré les paragraphes 91(2) et (4), une charge garantie mentionnée au paragraphe (3) n'a pas priorité sur une hypothèque immobilière enregistrée au bureau des titres de biens-fonds avant le dépôt du certificat dont il est fait mention au présent article, à l'exception des sommes avancées en vertu de l'hypothèque après le dépôt du certificat.

(6) Quand est payé le salaire mentionné dans le certificat enregistré conformément au paragraphe (1), le directeur dépose sans délai au bureau des titres de biens-fonds une mainlevée de l'enregistrement.

(7) Si le certificat est modifié ou annulé par suite d'un appel ou d'une révision par un tribunal ou par la Commission, le directeur dépose sans délai au bureau des titres de biens-fonds un certificat modifié ou une mainlevée du certificat compatible avec la décision de la Commission ou du tribunal.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 92]

93 Ordonnance interdisant l'enlèvement de biens du Yukon

(1) Si le directeur est d'avis qu'un employeur a ou est susceptible d'avoir une dette envers un employé au titre de son salaire et qu'il existe des motifs raisonnables et probables de croire qu'il a l'intention de sortir la totalité ou une partie de ses avoirs du Yukon peut, sans en donner avis à l'une quelconque des parties, solliciter auprès de la Cour suprême une ordonnance le lui interdisant avant d'avoir payé à l'employé tout le salaire qu'il doit lui verser ou d'avoir fourni une garantie suffisante pour le paiement du salaire.

(2) L'employeur visé par cette ordonnance peut, sans en donner avis au directeur, présenter à la Cour suprême une requête en révision ou en annulation de l'ordonnance.

(3) La requête présentée à la Cour suprême en conformité avec le paragraphe (2) par un employeur sollicitant la révision ou l'annulation d'une ordonnance n'emporte pas suspension de l'ordonnance.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 93]



PART 12**EMPLOYMENT STANDARDS BOARD****94 Establishment of the board**

(1) There is established a board to be called the Employment Standards Board.

(2) The board shall be composed of five members appointed by the Minister consisting of

- (a) a chair;
- (b) two members who are representative of employers; and
- (c) two members who are representative of employees.

(3) The term of the members of the board shall be three years, or any lesser term the Minister may specify at the time of the appointment, and members are eligible for re-appointment.

(4) A member of the board may be paid transportation, accommodation, and living expenses incurred in connection with the performance of duties as a member of the board away from the member's ordinary place of residence but, except as otherwise provided by the regulations, the payment of the expenses shall conform as nearly as possible in all respects to the payment of those expenses for members of the public service of the Yukon.

(5) A member of the board may be paid any remuneration as may be prescribed by the Commissioner in Executive Council.

(6) The Minister may appoint one or more vice-chairs from among the members of the board, who may act in the place of the chair during absence.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 94]

95 Panels of the board

(1) The chair of the board may from time to time establish a panel consisting of one or more members of the board.

(2) If the chair of the board refers a matter to a panel the panel has all the power and authority of the board in respect of that matter.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 95]

PARTIE 12**COMMISSION DES NORMES D'EMPLOI****94 Création de la Commission**

(1) Est créée la Commission des normes d'emploi.

(2) La Commission comprend cinq membres nommés par le ministre, dont :

- a) le président;
- b) deux membres représentant les employeurs;
- c) deux membres représentant les employés.

(3) Le mandat des commissaires est renouvelable; sa durée est de trois ans ou moins, selon ce qu'indique le ministre au moment de la nomination.

(4) Les commissaires peuvent recevoir le remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors de leur lieu ordinaire de résidence. Toutefois, sauf disposition réglementaire contraire, le remboursement de ces frais se conforme autant que possible au remboursement de frais semblables aux fonctionnaires du Yukon.

(5) Les commissaires reçoivent la rémunération que fixe le commissaire en conseil exécutif.

(6) Le ministre peut nommer parmi les commissaires un ou plusieurs vice-présidents pour remplacer le président en son absence.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 94]

95 Comités

(1) Le président de la Commission peut créer des comités composés d'un ou plusieurs commissaires.

(2) Le comité saisi d'une affaire par le président de la Commission est investi à cet égard du pouvoir et de l'autorité de la Commission.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 95]



96 Quorum

A quorum of the board or of a panel is a majority of its members.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 96]

97 Split decisions

If there is no majority decision of the members of the board or a panel, the decision of the presiding chair is the decision of the board or panel.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 97]

98 Powers, privileges, and protection of members

(1) For the purposes of this Act, the board and each of its members has the protection, privileges, and powers of a board appointed under the *Public Inquiries Act*.

(2) If the board is determining the wages to which an employee is entitled under this Act and the board finds that the employer has not kept accurate records of the hours worked by the employee, the board may determine the employee to have been employed either for up to 10 hours in each day and up to 60 hours in each week, or for the number of hours deposed to by the employee, and to be entitled to full wages therefor.

(3) No action or other proceeding for damages lies or shall be commenced against the board or members of the board, for an act or omission done or omitted in good faith in the execution or intended execution of any power or duty under this Act or the regulations.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 98]

99 Board procedure

(1) When a matter comes before the board under or pursuant to this Act, the board shall begin its inquiry into the matter within 14 days.

(2) The board shall give full opportunity to the parties to a proceeding to present evidence and to make submissions to it and, if the board considers it necessary, it may hold a hearing.

(3) In a proceeding before the board, the parties shall be

96 Quorum

Le quorum de la Commission ou d'un comité est constitué par la majorité de ses membres.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 96]

97 Décisions partagées

Si les commissaires ou les membres d'un comité ne peuvent pas arriver à une décision majoritaire, la décision du président constitue la décision de la Commission ou du comité.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 97]

98 Pouvoirs, privilèges et protection des commissaires

(1) Aux fins de la présente loi, la Commission et chacun des membres qui la composent jouissent de la protection, des privilèges et des pouvoirs d'une commission nommée sous le régime de la *Loi sur les enquêtes publiques*.

(2) En fixant le salaire auquel a droit un employé en vertu de la présente loi, si elle est d'avis que l'employeur n'a pas consigné de façon précise les heures travaillées par l'employé, la Commission peut décider que l'employé a travaillé jusqu'à un maximum de 10 heures par jour et 60 heures par semaine, ou le nombre d'heures attesté par l'employé, et qu'il a droit par conséquent à son plein salaire.

(3) Sont irrecevables les actions ou autres instances en dommages-intérêts intentés contre la Commission ou un de ses membres pour un acte accompli ou pour une négligence imputée de bonne foi dans l'exercice, même éventuel, des attributions que lui confèrent la présente loi ou les règlements.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 98]

99 Procédure

(1) Saisie d'une affaire sous le régime de la présente loi, la Commission commence son enquête sur l'affaire dans les 14 jours.

(2) La Commission donne sans réserve aux parties à l'instance la possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, et, si elle le juge nécessaire, elle peut tenir une audience.

(3) Dans une instance devant la Commission, les parties sont les suivantes :



- (a) the person alleged to have contravened this Act;
- (b) the complainant, if any;
- (c) the director or the director's authorized representative; and
- (d) any other person specified by the board.

(4) The board may order the payment by a party of any costs or expenses to another party referred to in paragraph (3)(a), (b), or (d), including compensation for wage loss resulting from attending a hearing, that it considers appropriate.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 99]

100 Termination of membership on the board

If a member of the board resigns or their appointment terminates, they may, in relation to a proceeding in which the member participated as a member of the board and until the proceeding is completed, carry out and complete the duties or responsibilities and continue to exercise the powers that they would have had if they had not ceased to be a member.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 100]

101 Reconsideration of board decisions

The board may on its own motion reconsider a decision, order, authorization, direction, declaration, or ruling made by it or a panel within 14 days after making it, and may vary or revoke the decision, order, authorization, direction, declaration, or ruling.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 101]

102 Finality of board decisions

Subject to subsection 82(6), an order or decision of the board or a panel is final and binding.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 102]

103 Declaratory opinions

The board may on application or on its own motion give a declaratory opinion on a matter arising under this Act.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 103]

- a) la personne qui aurait enfreint la présente loi;
- b) le plaignant, le cas échéant;
- c) le directeur ou son représentant autorisé;
- d) toute autre personne désignée par la Commission.

(4) La Commission peut ordonner à une partie de payer à une autre partie mentionnée à l'alinéa (3)a), b) ou d) les frais ou les dépenses qu'elle juge appropriés, y compris une indemnité pour perte de salaire résultant de la comparution à une audience.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 99]

100 Fin du mandat

Le commissaire qui démissionne ou dont le mandat prend fin peut, relativement à une instance à laquelle il a participé à ce titre et jusqu'à la conclusion de l'instance, exercer et mener à terme les fonctions, les responsabilités et les pouvoirs qu'il aurait eus s'il n'avait pas cessé d'être commissaire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 100]

101 Réexamen des décisions de la Commission

Dans les 14 jours d'une décision ou d'une ordonnance qu'elle ou qu'un comité a rendue, d'une autorisation ou d'une directive que ceux-ci ont donnée ou d'une déclaration qu'ils ont prononcée, la Commission peut, de sa propre initiative, la réexaminer, la modifier ou la révoquer.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 101]

102 Décision définitive

Sous réserve du paragraphe 82(6), l'ordonnance ou la décision de la Commission ou d'un comité est définitive et obligatoire.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 102]

103 Opinions déclaratoires

La Commission peut, sur demande ou de sa propre initiative, émettre une opinion déclaratoire sur une question découlant de la présente loi.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 103]



104 Advisory function of the board

In addition to the functions and duties conferred on it by this Act, the board shall advise the Minister with respect to any matter that the Minister wishes to refer to it.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 104]

PART 13

GENERAL

105 Wage rate for public works

(1) In this section,

"building construction" means the construction, remodelling and repair of buildings; « *construction de bâtiment* »

"Fair Wage Schedule" means the schedule of wage rates established by the board with the approval of the Commissioner in Executive Council; « *Annexe des salaires équitables* »

"Government of the Yukon" includes

- (a) a corporation that is an agent of the Government of the Yukon, and
- (b) a corporation, all the members of the board of directors of which are appointed by an enactment or by the Commissioner in Executive Council and which for the discharge of their duties are, directly or indirectly, responsible to the Government of the Yukon; « *gouvernement du Yukon* »

"heavy construction" means such work as, but not limited to, site preparation, excavation, electric transmission lines, marine works, bridges, viaducts, tunnels, and dams; « *construction lourde* »

"road, sewer, and water main construction" means clearing and preparing a right of way, excavation and subgrading, laying a granular base, grading and asphalt and concrete paving and includes

- (a) the operation of on-site plants to service the construction,
- (b) the installation of drainage,
- (c) landscaping,
- (d) the demolition of structures in or affected by a right of way, and

104 Fonction consultative de la Commission

En plus des fonctions et des responsabilités qui lui sont confiées par la présente loi, la Commission conseille le ministre relativement à toute question dont celui-ci souhaite le saisir.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 104]

PARTIE 13

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

105 Taux de salaire pour travaux publics

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

« **Annexe des salaires équitables** » L'annexe indiquant les taux de salaire fixés par la Commission avec l'approbation du commissaire en conseil exécutif. "*Fair Wage Schedule*"

« **construction de bâtiments** » S'entend de la construction, du remodelage et de la réparation de bâtiments. "*building construction*"

« **construction de chemins, de conduits d'égouts et d'aqueducs** » Déblaiement et préparation d'une emprise, d'une excavation et d'un sol de plate-forme, pose d'une fondation de matériaux granuleux, régalage, pavage en asphalte ou en béton, y compris :

- a) le fonctionnement des équipements d'un chantier de construction;
- b) l'installation de drains;
- c) l'aménagement paysager;
- d) la démolition d'ouvrages qui se trouvent sur l'emprise ou qui sont visés par elle;
- e) tous autres travaux faisant partie :
 - (i) de la construction, de la reconstruction et de l'entretien des chemins, des routes, des rues, des trottoirs, de leurs bordures, des terrains de stationnement, des allées, des pistes d'atterrissage, des voies de roulement au sol et des aires de manœuvre pour le stationnement des aéronefs;
 - (ii) l'installation, la réinstallation et l'entretien des conduits d'égouts et des aqueducs. "*road, sewer and water main construction*"

« **construction lourde** » Travaux tels, notamment, la préparation d'un emplacement, l'excavation, les lignes



- (e) all other work involved in
- (i) the construction, reconstruction and maintenance of roads, highways, streets, sidewalks, curbs, parking lots, driveways, airport runways, airport taxi strips and aircraft parking aprons, and
 - (ii) the installation, reinstallation and maintenance of sewers and water mains.
« *construction de chemins, de conduits d'égout et d'aqueduc* »

(2) If an employer has a contract, directly or indirectly, with the Government of the Yukon for building construction, heavy construction, or road, sewer and water main construction, the employer shall pay the employees engaged or employed in connection with the contract not less than the applicable rate set out in the Fair Wage Schedule.

(3) The Fair Wage Schedule may contain rates payable to apprentices by reference to the *Apprentice Training Act* and regulations, or otherwise.

(4) The board shall review the Fair Wage Schedule at least once every three years, and also whenever requested to by the Minister. The purpose of the review is to consider what changes, if any, should be made to the Fair Wage Schedule and to make them and recommend them to the Commissioner in Executive Council.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 105]

106 Termination of employees at remote sites

If an employer terminates the employment of an employee or lays off an employee who has been employed by the employer at a remote site, the employer shall provide transportation for the employee without cost to the employee to the nearest point at which regularly scheduled transportation services are available.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 106]

107 Reciprocal enforcement of certificates

(1) If satisfied that reciprocal provisions will be made by a province for the enforcement of certificates issued

de transmission d'énergie, les ouvrages maritimes, les ponts, les viaducs, les tunnels et les barrages. "*heavy construction*"

« **gouvernement du Yukon** » Y sont assimilées :

- a) une société mandataire du gouvernement;
- b) une société dont tous les membres du conseil d'administration sont nommés par un texte ou par le commissaire en conseil exécutif et qui sont, dans l'accomplissement de leurs fonctions, directement ou indirectement redevables au gouvernement du Yukon.
"*Government of the Yukon*"

(2) Un employeur lié par contrat, même indirectement, avec le gouvernement du Yukon pour la construction de bâtiment, la construction lourde, la construction de chemins ou de conduits d'égouts ou d'aqueducs paie les employés engagés pour la réalisation du contrat au moins le minimum du taux applicable fixé dans l'Annexe des salaires équitables.

(3) L'Annexe des salaires équitables peut prévoir des taux de salaire payables aux apprentis par renvoi à la *Loi sur l'apprentissage* et ses règlements d'application ou de toute autre façon.

(4) La Commission révisé l'Annexe des salaires équitables au moins une fois tous les trois ans et lorsqu'elle en est requise par le ministre. Le but de la révision est d'étudier les modifications qu'il y aurait lieu d'y apporter, le cas échéant, de les apporter et d'en faire la recommandation au commissaire en conseil exécutif.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 105]

106 Licenciement d'employés sur des chantiers éloignés

L'employeur qui licencie ou met à pied un employé qui travaille sur un chantier éloigné assure son transport gratuitement vers l'endroit le plus proche où existe un service de transport régulier.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 106]

107 Exécution réciproque de certificats

(1) Le commissaire en conseil exécutif qui est convaincu que des dispositions réciproques seront adoptées par



under this Act, the Commissioner in Executive Council may declare the province to be a reciprocating province and may designate the enforcement authority of that province for the purpose of this section.

(2) If an order, judgment, or certificate for the payment of wages has been obtained by a designated enforcement authority of a reciprocating province, the authority may apply to the director to enforce the order, judgment or certificate for the payment of wages.

(3) On receipt of a copy of an order, judgment, or certificate for the payment of wages

- (a) certified by the court in which the order, judgment or certificate is registered; or
- (b) if there is no provision in the reciprocating province for registration in a court of the order, judgment, or certificate, certified to be a true copy by the designated enforcement authority,

and on being satisfied that the wages are still owing, the director shall issue a certificate showing the amount owing and file it in the office of the clerk of the Supreme Court.

(4) On being filed under subsection (3), the certificate shall be deemed to be a judgment of the Supreme Court in favour of an employee named therein and may be enforced as a judgment of the court by the employee or by the director on behalf of the employee for the amount shown in the certificate.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 107]

108 Offence and penalty

(1) A person who

- (a) contravenes any provision of this Act or the regulations, or any order made thereunder; or
- (b) discharges or threatens to discharge or otherwise discriminates against a person because that person
 - (i) has testified or is about to testify in any proceeding had or taken under this Act, or
 - (ii) has given any information to the director, an employment standards officer, or the board regarding the wages, hours of work, annual vacation, or conditions of employment of any employee,

une province en vue de l'exécution des certificats délivrés en vertu de la présente loi peut déclarer qu'elle est une province accordant la réciprocité et désigner pour celle-ci l'autorité chargée de l'exécution aux fins du présent article.

(2) L'autorité désignée chargée de l'exécution pour une province accordant la réciprocité qui a obtenu une ordonnance, un jugement ou un certificat de paiement de salaire peut demander d'en assurer l'exécution.

(3) Sur réception d'une copie d'une ordonnance, d'un jugement ou d'un certificat de paiement de salaire :

- a) certifié par le tribunal auprès duquel l'ordonnance, le jugement ou le certificat est enregistré;
- b) si aucune disposition dans la province accordant la réciprocité ne prévoit l'enregistrement auprès du tribunal de l'ordonnance, du jugement ou du certificat, certifié copie conforme par l'autorité désignée chargée de l'exécution,

et s'il constate que le salaire est encore dû, le directeur délivre un certificat indiquant le montant dû et le dépose au greffe de la Cour suprême.

(4) Après qu'il est déposé en application du paragraphe (3), le certificat est réputé un jugement de la Cour suprême en faveur de l'employé y nommé et peut être exécuté pour le montant indiqué dans le certificat comme un jugement de la Cour par l'employé ou par le directeur pour le compte de celui-ci.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 107]

108 Infractions et peines

(1) Commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une amende maximale de 10 000 \$, quiconque :

- a) contrevient à la présente loi, aux règlements ou à une ordonnance rendue sous le régime de la présente loi ou de ses règlements;
- b) congédie ou menace de congédier une personne, ou établit une distinction contre une personne parce qu'elle a :
 - (i) soit témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une instance régie par la présente loi,
 - (ii) soit fourni au directeur, à l'agent des normes d'emploi ou à la Commission des



commits an offence and is liable on summary conviction to a fine not exceeding \$10,000.

(2) If an offence under this Act committed by a corporation is committed with the consent or connivance of any director, manager, secretary or official of the corporation in charge or apparently in charge of a project that person, as well as the corporation, commits an offence and is liable on summary conviction to a sentence not exceeding three months or to a fine not exceeding \$10,000, or to both fine and imprisonment.

(3) If a complaint is laid against a person who is a corporation a summons may be issued requiring an officer, director, secretary, or partner named therein to appear to answer the charge on behalf of the corporation and to attend from day to day until the trial or hearing has been completed.

(4) Any person who fails to obey a summons issued pursuant to subsection (3) commits an offence and is liable on summary conviction to a sentence not exceeding three months or a fine not exceeding \$10,000, or to both fine and imprisonment.

(5) If a person is convicted of an offence under this Act the presiding judge may, on the application of the director, order the person to furnish to the director security, either in the form of a bond together with one or more sureties as the presiding judge thinks fit or otherwise satisfactory to the presiding judge in an amount and form and conditioned for the payment of all wages.

(6) If the employer furnishes a bond or other security under subsection (5) the director may, by giving written notice to the employer either by certified mail or by service of the notice on that employer, apply all or part of the proceeds of the bond or security to any wages that the director determines the employer subsequently owes to any employee.

renseignements sur le salaire, les heures de travail, les congés annuels ou les conditions de travail d'un employé.

(2) En cas de perpétration d'une infraction à la présente loi par une personne morale avec le consentement ou la complicité d'un administrateur, d'un gérant, du secrétaire ou d'un dirigeant de la personne morale qui est ou serait responsable du projet, cette personne, au même titre que la personne morale, commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une peine d'emprisonnement maximale de trois mois et d'une amende maximale de 10 000 \$, ou de l'une de ces peines.

(3) Si une plainte est portée contre une personne morale, une assignation peut être délivrée obligeant le dirigeant, l'administrateur, le secrétaire ou l'associé y nommé à comparaître pour répondre à l'accusation pour le compte de la personne morale et à comparaître tous les jours que dure le procès ou l'audience.

(4) Commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une peine d'emprisonnement maximale de trois mois et d'une amende maximale de 10 000 \$, ou de l'une de ces peines, quiconque ne se conforme pas à une assignation délivrée en conformité avec le paragraphe (3).

(5) Si une personne est déclarée coupable d'une infraction à la présente loi, le juge qui préside peut, à la demande du directeur, ordonner à cette personne de lui fournir la garantie, soit sous forme de cautionnement accompagné d'une ou de plusieurs garanties, selon ce que le juge qui préside estime approprié, soit sous une forme par ailleurs satisfaisante, quant au montant, à la forme et aux conditions de paiement du salaire entier.

(6) Si l'employeur fournit un cautionnement ou autre garantie en vertu du paragraphe (5), le directeur peut, en lui donnant un avis écrit, par courrier certifié ou par signification de l'avis à cet employeur, affecter la totalité ou une partie du produit du cautionnement ou de la garantie au salaire que l'employeur doit, selon lui, à un employé.

(7) If the employer fails to furnish the bond or security under subsection (5) the Supreme Court, on an application made by the director, may restrain the employer from employing people in the industry or business specified in the order until the bond or security is furnished and the costs of the application are paid.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 108]

109 Multiple offences and limitation period

(1) A complaint or information under this Act may relate to one or more offences by one employer in respect of one or more of their employees.

(2) Proceedings in respect of an offence under this Act may be commenced at any time within one year after the time when the subject matter of the proceedings arose.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 109]

110 Orders in addition to penalties

(1) When an employer is convicted of an offence under this Act for failure to pay wages to an employee, the presiding judge shall, in addition to any other penalty, order the employer to pay

- (a) to the employee, any wages to which the employee is entitled under this Act, the non-payment or insufficient payment of which constituted the offence for which the employer was convicted; and
- (b) to the director, a penalty equal to 10 per cent of the wages ordered to be paid under paragraph (a).

(2) When an employer has been convicted of an offence under this Act in respect of the discharge of an employee, the presiding judge may, in addition to any other penalty, order the employer

- (a) to pay compensation for loss of employment to the employee not exceeding any sum that in the opinion of the presiding judge is equivalent to the wage that would have accrued to the employee up to the date of conviction but for the discharge; and
- (b) to reinstate the employee's employment at any date as in the opinion of the presiding judge is just and proper in the circumstances and in the

(7) Si l'employeur ne fournit pas la garantie ou le cautionnement prévu au paragraphe (5), la Cour suprême peut, à la requête du directeur, interdire à l'employeur d'employer des personnes dans l'industrie ou dans l'entreprise mentionnée dans l'ordonnance jusqu'à ce que le cautionnement ou la garantie soit fourni et que soient payés les frais de la requête.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 108]

109 Infractions multiples et prescription

(1) Une plainte ou une dénonciation formulée sous le régime de la présente loi peut porter sur une ou plusieurs infractions par un employeur relativement à un ou plusieurs de ses employés.

(2) La poursuite d'une infraction à la présente loi se prescrit par un an à compter de sa perpétration.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 109]

110 Ordonnances supplémentaires

(1) Quand un employeur est déclaré coupable d'une infraction à la présente loi pour défaut de verser le salaire d'un employé, le juge présidant, en plus de toute autre peine, ordonne à l'employeur de verser :

- a) à l'employé tout salaire qui lui est dû en application de la présente loi, dont le défaut de paiement ou le paiement partiel constituait l'infraction pour laquelle il a été déclaré coupable;
- b) au directeur une pénalité égale à 10 pour cent du salaire dont le paiement est ordonné en vertu de l'alinéa a).

(2) Si l'infraction dont l'employeur a été déclaré coupable se rapporte au renvoi d'un employé, le juge présidant peut, en plus de toute autre peine, lui ordonner :

- a) de verser à l'employé, pour la perte de son emploi, une indemnité ne dépassant pas la somme que, selon lui, celui-ci aurait gagné jusqu'à la date de la déclaration de culpabilité;
- b) de réintégrer l'employé dans son emploi à la date qu'il estime, en l'occurrence, juste et



position that the employee would have held but for the discharge.

(3) An employer who refuses or neglects to comply with an order of a presiding judge made under this section commits an offence and is liable on summary conviction to a fine not exceeding \$50 for each day during which the refusal or failure continues.

(4) In determining the amount of wages for the purposes of subsection (1), if the presiding judge finds that the employer has not kept accurate records of hours worked by the employee, the employee affected shall be conclusively presumed to have been employed for 10 hours in each day and 60 hours in each week, or the number of hours deposed to by the employee, whichever is the less, and to be entitled to full wages therefore.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 110]

111 Other remedies

Subject to subsection 72(2) and section 85, nothing in this Act or the regulations affects the right of a person to commence and maintain an action which, but for this Act, they would have had the right to commence and maintain.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 111]

112 General and special orders

If, by this Act or the regulations, the director or the board is authorized to make any order in respect of any matter, the order may be made to apply generally or in particular cases, or to classes of employees or employers.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 112]

113 Service of documents

Any application, appeal, demand, notice, statutory declaration, or other document required to be served by this Act shall be served personally or sent by certified mail to the person to be served at the person's last known address and, when sent by certified mail, shall be deemed to have been served on the person to whom it was sent on the seventh day after it was mailed.

[S.Y. 2002, c. 72, s. 113]

indiquée, et au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé.

(3) L'employeur qui refuse ou néglige de se conformer à une ordonnance d'un juge présidant rendue en vertu du présent article commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une amende maximale de 50 \$ pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction.

(4) Si, en déterminant le montant du salaire aux fins d'application du paragraphe (1), le juge présidant constate que l'employeur n'a pas tenu un relevé exact des heures travaillées par l'employé, ce dernier est péremptoirement présumé avoir travaillé pendant 10 heures chaque jour et 60 heures chaque semaine ou le nombre d'heures déclaré par l'employé, selon celui de ces chiffres qui est le moins élevé, et d'avoir droit à l'entier salaire correspondant.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 110]

111 Autres recours

Sous réserve du paragraphe 72(2) et de l'article 85, aucune disposition de la présente loi ou des règlements ne porte atteinte au droit d'une personne d'intenter et de soutenir une action qu'elle aurait, n'était la présente loi, le droit d'intenter et de soutenir.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 111]

112 Ordonnances générales et spéciales

Si la présente loi ou les règlements autorisent le directeur ou la Commission à rendre une ordonnance relativement à une affaire, l'ordonnance peut s'appliquer soit de manière générale, soit à certains cas particuliers, soit à une catégorie d'employés ou d'employeurs.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 112]

113 Signification de documents

La requête, l'appel, la mise en demeure, l'avis ou la déclaration solennelle ou autre document qui doit être signifié conformément à la présente loi est signifié à personne ou envoyé par courrier certifié à la personne visée par la signification à sa dernière adresse connue. La signification par courrier certifié est réputée avoir été faite au destinataire le septième jour après sa mise à la poste.

[L.Y. 2002, ch. 72, art. 113]



114 Regulations

The Commissioner in Executive Council may make any regulations considered necessary for carrying out the provisions of this Act and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

- (a) requiring employers to keep records of wages, vacations, holidays, and hours of work of employees and of other particulars relevant to the purposes of this Act or any part thereof, in any form required;
- (b) governing the production and inspection of records required to be kept by employers;
- (c) for calculating and determining wages received by an employee in respect of their employment, including the monetary value of remuneration other than money and the regular rate of wages of employees who are not paid solely on a basis of time;
- (d) for any other matter or purpose that under this Act is required or permitted to be prescribed by regulation;
- (e) to exempt any person or class of persons from some or all of the provisions of this Act;
- (f) to provide for the administration and enforcement of the Fair Wage Schedule established under section 105;
- (g) respecting leaves of absence for employees who are members of the reserve force under sections 60.04 to 60.14;
- (h) establishing new categories of leaves of absence without pay; and
- (i) specifying the terms and conditions that apply in respect of a leave of absence without pay that is established under paragraph (h).

[S.Y. 2013, c. 5, s. 5 S.Y. 2009, c. 4, s. 3] [S.Y. 2002, c. 72, s. 114]

114 Règlements

Le commissaire en conseil exécutif peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente loi, notamment en vue :

- a) d'obliger les employeurs à tenir, selon le formulaire réglementaire, les relevés des salaires, congés, jours fériés et heures de travail des employés, ainsi que des autres détails pertinents quant à l'application de tout ou partie de la présente loi;
- b) de régir la production et l'examen des relevés tenus par les employeurs;
- c) de régir le calcul et la façon de déterminer les salaires reçus par un employé au titre de son emploi, y compris la valeur monétaire d'une rémunération autre qu'en argent et le taux de salaire normal des employés qui ne sont pas payés uniquement en fonction du temps;
- d) de prévoir les autres questions ou objets dont la présente loi exige ou permet qu'ils soient prescrits par règlement;
- e) de soustraire toute personne ou catégorie de personnes à l'application de tout ou partie de la présente loi;
- f) de prévoir les mesures nécessaires à l'application et à l'exécution de l'Annexe des salaires équitables établie en vertu de l'article 105;
- g) de prévoir les congés pour les employés qui sont membres de la force de réserve en vertu des articles 60.04 à 60.14;
- h) établir de nouvelles catégories de congés non payés un;
- i) définir les conditions qui s'appliquent aux un congés non payés établis à l'alinéa h).

[L.Y. 2019, ch. 4, art 10] [L.Y. 2013, ch. 5, art. 5]
[L.Y. 2009, ch. 4, art. 3] [L.Y. 2002, ch. 72, art. 114]

