

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

**EMPLOYMENT STANDARDS
REGULATIONS**

R-020-2008

In force April 1, 2008

AMENDED BY

R-033-2008

R-014-2009

In force April 1, 2009

R-012-2010

R-036-2013

R-064-2013

R-037-2014

In force April 1, 2014

R-021-2015

In force April 1, 2015

R-051-2015

In force June 1, 2015

R-054-2018

In force April 1, 2018

R-098-2019

In force January 1, 2020

R-031-2021

R-033-2021

In force September 1, 2021

R-052-2023

In force September 1, 2023

R-096-2023

In force November 1, 2023

R-084-2024

In force September 1, 2024

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

**RÈGLEMENT SUR LES NORMES
D'EMPLOI**

R-020-2008

En vigueur le 1^{er} avril 2008

MODIFIÉ PAR

R-033-2008

R-014-2009

En vigueur le 1^{er} avril 2009

R-012-2010

R-036-2013

R-064-2013

R-037-2014

En vigueur le 1^{er} avril 2014

R-021-2015

En vigueur le 1^{er} avril 2015

R-051-2015

En vigueur le 1^{er} juin 2015

R-054-2018

En vigueur le 1^{er} avril 2018

R-098-2019

En vigueur le 1^{er} janvier 2020

R-031-2021

R-033-2021

En vigueur le 1^{er} septembre 2021

R-052-2023

En vigueur le 1^{er} septembre 2023

R-096-2023

En vigueur le 1^{er} novembre 2023

R-084-2024

En vigueur le 1^{er} septembre 2024

This consolidation is not an official statement of the law. It is an office consolidation prepared by Legislation Division, Department of Justice, for convenience of reference only. The authoritative text of regulations can be ascertained from the *Revised Regulations of the Northwest Territories, 1990* and the monthly publication of Part II of the *Northwest Territories Gazette*.

This consolidation and other G.N.W.T. legislation can be accessed online at

<https://www.justice.gov.nt.ca/en/browse/laws-and-legislation/>

La présente codification administrative ne constitue pas le texte officiel de la loi; elle n'est établie qu'à titre documentaire par les Affaires législatives du ministère de la Justice. Seuls les règlements contenus dans les *Règlements révisés des Territoires du Nord-Ouest (1990)* et dans les parutions mensuelles de la Partie II de la *Gazette des Territoires du Nord-Ouest* ont force de loi.

La présente codification administrative et les autres lois et règlements du G.T.N.-O. sont disponibles en ligne à l'adresse suivante :

<https://www.justice.gov.nt.ca/en/browse/laws-and-legislation/>

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

EMPLOYMENT STANDARDS REGULATIONS

The Commissioner, on the recommendation of the Minister, under sections 58, 59 and 60 of the *Employment Standards Act* and every enabling power, makes the *Employment Standards Regulations*.

Interpretation

1. In these regulations,

"business of an Adjudicator" means

- (a) the exercise of a power or performance of a duty under the Act by an Adjudicator,
- (b) the performance by an Adjudicator of any other related assignment approved by the Minister, or
- (c) any travel required of an Adjudicator to exercise a power or to perform a duty or other assignment; (*travaux de l'arbitre*)

"construction industry"

- (a) means the industry in which the activities of constructing, erecting, reconstructing, altering, remodelling, repairing, revamping, renovating, decorating or demolishing any building, structure, road, sewer, water main, pipeline, tunnel, shaft, bridge, wharf, pier, canal, dam or any other work or any part of a work are undertaken, and
- (b) includes all activities undertaken with respect to all machinery, plant, fixtures, facilities, equipment, systems and processes contained in or used in connection with a work described in paragraph (a), but does not include maintenance work; (*industrie de la construction*)

"domestic worker" means a worker employed in domestic work in a private residence in which the worker's employer ordinarily resides, but does not include a sitter who provides care or supervision to children on an occasional or short-term basis; (*travailleur domestique*)

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

RÈGLEMENT SUR LES NORMES D'EMPLOI

Le commissaire, sur la recommandation du ministre, en vertu des articles 58, 59 et 60 de la *Loi sur les normes d'emploi* et de tout pouvoir habilitant, prend le *Règlement sur les normes d'emploi*.

Définitions

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

«industrie de la construction» Constitue l'industrie de la construction :

- a) d'une part, l'industrie dans laquelle sont entrepris des activités de construction ou d'érection, ou de reconstruction, transformation, remodelage, réparation, réaménagement, rénovation, décoration ou démolition de tout immeuble, structure, route, égout, canalisation d'eau, pipeline, tunnel, conduit, pont, quai, jeté, canal ou barrage, ou encore, tous autres travaux ou toute partie de travaux;
- b) d'autre part, notamment les activités entreprises à l'égard des machineries, usines, appareils, installations, équipements, systèmes et processus contenus dans les travaux mentionnés à l'alinéa a) ou qui sont utilisés en lien avec eux. Sont exclus les travaux d'entretien. (*construction industry*)

«pause-repas» Période durant laquelle un employé peut consommer de la nourriture et n'est pas tenu de travailler ou d'être à la disposition de l'employeur. (*meal break*)

«travailleur domestique» Travailleur employé à des tâches domestiques dans une résidence privée où réside habituellement son employeur. La présente définition exclut le gardien qui prend soin ou assure la surveillance d'enfants sur une base occasionnelle ou à court terme. (*domestic worker*)

«travaux de l'arbitre» Relativement à un arbitre, s'entend de :

- a) l'exercice d'un pouvoir ou l'exécution d'une obligation conféré par la présente loi;

"meal break" means a period of time during which an employee may consume food, and is not required to work or to be at the disposal of the employer. (*pause-repas*)
R-098-2019,s.2.

Exemptions

2. Repealed, R-098-2019,s.3.

3. The Act does not apply to

- (a) a student who, as part of his or her school curriculum, is employed in a work program; or
- (b) the employer of a student described in paragraph (a).

3.1. Sections 7 to 11 of the Act do not apply to an employee or the employee's employer where, in the course of employment, the employee is acting as

- (a) a licensee as defined in the *Dental Profession Act* or a person registered in the Student Register under that Act;
- (b) a professional engineer or professional geoscientist as defined in the *Engineering and Geoscience Professions Act*;
- (c) a member or a student-at-law as defined in the *Legal Profession Act*;
- (d) **Repealed, R-096-2023,s.2;**
- (e) a medical practitioner as defined in the *Medical Profession Act* or a person registered in the Education Register under that Act;
- (f) a registered midwife as defined in the *Midwifery Profession Act*;
- (g) a registered nurse, a temporary certificate holder (registered nurse), a registered nurse authorized prescriber or a temporary certificate holder (registered nurse authorized prescriber), each as defined in the *Nursing Profession Act*;
- (h) a nurse practitioner or a temporary certificate holder (nurse practitioner), each as defined in the *Nursing Profession Act*;
- (i) a licensed practical nurse or a temporary certificate holder (licensed practical nurse), each as defined in the *Nursing Profession Act*; or
- (j) a registered psychiatric nurse, a temporary certificate holder (registered psychiatric

- b) l'exécution de toute autre tâche connexe approuvée par le ministre;
- c) tous les déplacements requis dans l'exercice d'un pouvoir, l'exécution d'une obligation ou d'une autre tâche. (*business of an Adjudicator*)

R-098-2019, art. 2.

Exemptions

2. Abrogé, R-098-2019, art. 3.

3. La Loi ne s'applique pas à :

- a) l'étudiant qui est employé dans un programme de travail dans le cadre de son programme d'études;
- b) l'employeur de l'étudiant visé à l'alinéa a).

3.1. Les articles 7 à 11 de la Loi ne s'appliquent pas à l'employé ni à l'employeur de ce dernier lorsque, dans l'exercice d'un emploi, l'employé agit à titre, selon le cas :

- a) de titulaire de licence au sens de la *Loi sur les professions dentaires* ou de personne inscrite dans le registre des étudiants prévu dans cette loi;
- b) d'ingénieur ou de géoscientifique au sens de la *Loi sur les professions d'ingénieur et de géoscientifique*;
- c) de membre ou de stagiaire en droit au sens de la *Loi sur la profession d'avocat*;
- d) **Abrogé, R-096-2023, art. 2;**
- e) de médecin au sens de la *Loi sur les médecins* ou de personne inscrite dans le registre des étudiants prévu dans cette loi;
- f) de sage-femme autorisée au sens de la *Loi sur la profession de sage-femme*;
- g) d'infirmière autorisée, de titulaire de certificat temporaire (infirmière autorisée), d'infirmière autorisée prescriptrice ou de titulaire de certificat temporaire (infirmière autorisée prescriptrice), au sens de la *Loi sur la profession infirmière*;
- h) d'infirmière praticienne ou de titulaire de certificat temporaire (infirmière praticienne), au sens de la *Loi sur la profession infirmière*;
- i) d'infirmière auxiliaire ou de titulaire de certificat temporaire (infirmière auxiliaire), au sens de la *Loi sur la profession infirmière*;

nurse), a registered psychiatric nurse authorized prescriber or a temporary certificate holder (registered psychiatric nurse authorized prescriber), each as defined in the *Nursing Profession Act*.

R-014-2009,s.2; R-096-2023,s.2.

4. (1) Section 8 of the Act does not apply to an employee who is a driver and whose on duty time is regulated under the *Hours of Service Regulations* made under the *Motor Vehicles Act*.

(2) The maximum hours of work for an employee who is a driver and whose on duty time is regulated under the *Hours of Service Regulations* made under the *Motor Vehicles Act*, must not exceed the maximum hours that a driver may, under those regulations, be on duty.

4.01. (1) Subsections 8(1) and (2) of the Act do not apply to an employee who is a member of a diving crew and whose on duty time is regulated under the *Oil and Gas Diving Regulations* made under the *Oil and Gas Operations Act*.

(2) The maximum hours of work for an employee described in subsection (1) shall not exceed the maximum hours for a member of a diving crew set out in the *Oil and Gas Diving Regulations*. R-037-2014,s.2.

4.1. Subsection 37(1) of the Act does not apply to an employee who is employed

- (a) in the construction industry;
- (b) for less than 180 days in a year, seasonally or intermittently, in an activity, business, work, trade or profession;
- (c) in an activity, business, work, trade or profession, for a definite term or task for a period not exceeding 365 days where at the end of the term the employment is terminated; or

j) d'infirmière psychiatrique autorisée, de titulaire de certificat temporaire (infirmière psychiatrique autorisée), d'infirmière psychiatrique autorisée prescriptrice ou de titulaire de certificat temporaire (infirmière psychiatrique autorisée prescriptrice), au sens de la *Loi sur la profession infirmière*.

R-014-2009, art. 2; R-096-2023, art. 2.

4. (1) L'article 8 de la Loi ne s'applique pas à un employé qui est un conducteur dont les heures de service sont régies par le *Règlement sur les heures de service* pris en vertu de la *Loi sur les véhicules automobiles*.

(2) Le nombre maximal d'heures de travail d'un employé qui est un conducteur dont les heures de service sont régies par le *Règlement sur les heures de service* pris en vertu de la *Loi sur les véhicules automobiles* ne doit pas dépasser le nombre d'heures de service maximal applicable à un conducteur en vertu de ce règlement.

4.01. (1) Les paragraphes 8(1) et 8(2) de la loi ne s'appliquent pas à un employé qui est membre d'une équipe de plongée dont les heures de service sont régies par le *Règlement sur les opérations de plongée liées aux activités pétrolières et gazières* pris en vertu de la *Loi sur les opérations pétrolières*.

(2) Le nombre maximal d'heures de travail d'un employé mentionné au paragraphe (1) ne peut dépasser le nombre d'heures de service maximal applicable à un membre d'une équipe de plongée en vertu du *Règlement sur les opérations de plongée liées aux activités pétrolières et gazières*. R-037-2014, art. 2; R-051-2015, art. 2.

4.1. Le paragraphe 37(1) de la Loi ne s'applique pas à l'employé qui est employé, selon le cas :

- a) dans l'industrie de la construction;
- b) pendant moins de 180 jours par année, à titre saisonnier ou par intermittence dans une activité, une entreprise, un travail, un métier ou une profession;
- c) dans une activité, une entreprise, un travail, un métier ou une profession pour une durée ou pour une tâche déterminée pendant une période maximale de 365 jours, après quoi l'emploi prend fin;

(d) in an activity, business, work, trade or profession for less than 25 hours in a week.
R-033-2008,s.2.

Minimum Wage

5. The prescribed minimum wage is \$16.70 per hour, or not less than the equivalent rate for the time worked by the employee. R-051-2015,s.3; R-054-2018,s.2; R-033-2021,s.2; R-052-2023,s.2; R-084-2024,s.2.

Wages for Unscheduled Call to Work

6. (1) If an employee who reports for work at the call of an employer was not scheduled in advance to work, the employer shall pay the employee wages, at the employee's regular rate of pay, for a minimum of four hours.

(2) Subsection (1) applies whether or not the employee, after reporting for work, is called on to perform any work.

Deductions from Wages

7. (1) If board, whether full or partial, is supplied by or on behalf of an employer to an employee, the employer shall not reduce the employee's wages for any pay period below the minimum wage, by an amount that would exceed \$0.65 for each meal.

(2) If living quarters are supplied by or on behalf of an employer to an employee, the employer shall not reduce the employee's wages for any pay period below the minimum wage, by an amount that would exceed \$0.80 for each day of the employee's residence in the living quarters.

- (3) Subsection (2) applies whether or not
- (a) the living quarters are permanent or temporary; or
 - (b) the living quarters are self-contained or the employer retains general possession and custody of the living quarters.

(4) An employer shall not reduce an employee's wages below minimum wage

- (a) for providing, maintaining or laundering any article of wearing apparel or uniform that the employer requires the employee to wear; or

d) dans une activité, une entreprise, un travail, un métier ou une profession pendant moins de 25 heures par semaine.
R-033-2008, art. 2.

Salaire minimum

5. Le salaire minimum réglementaire est de 16,70 \$ l'heure ou au moins son équivalent en fonction du temps travaillé. R-051-2015, art. 3; R-054-2018, art. 2; R-033-2021, art. 2; R-052-2023, art. 2; R-084-2024, art. 2.

Salaire pour heures de travail non prévues

6. (1) Si un employé se présente au travail à la demande de l'employeur alors que ce n'était pas prévu à l'horaire, l'employeur lui verse un salaire - à son taux normal de salaire - pour un minimum de quatre heures.

(2) Le paragraphe (1) s'applique que l'employé soit ou non appelé à travailler après s'être présenté au travail.

Prélèvements sur le salaire

7. (1) Si les repas sont fournis, même partiellement, à l'employé par l'employeur ou pour son compte, l'employeur ne peut ramener le salaire de l'employé, par période de paie, en-dessous du salaire minimum d'un montant supérieur à 0,65 \$ par repas.

(2) Si le logement permanent ou temporaire est fourni à l'employé par l'employeur ou pour son compte, l'employeur ne peut ramener le salaire de l'employé, par période de paie, en-dessous du salaire minimum d'un montant supérieur à 0,80 \$ pour chaque jour pendant lequel l'employé réside dans ce logement.

(3) Le paragraphe (2) s'applique que le logement soit d'une part permanent ou temporaire ou d'autre part que le local ainsi affecté soit indépendant ou non ou que l'employeur en conserve ou non, dans l'ensemble, la possession et la garde.

(4) L'employeur ne peut ramener le salaire de l'employé en-dessous du salaire minimum :

- a) ni en raison de la fourniture, l'entretien et le blanchissage des uniformes ou autres articles vestimentaires dont l'employeur exige le port;

- (b) for accidental breakages by an employee of any article of property belonging to the employer.

(5) Subsections (1), (2) and (4) apply whether or not the reduction of wages would occur by a deduction from wages, or by payment from the employee to the employer.

Domestic Workers
R-098-2019,s.4.

7.1. On employing a domestic worker, the employer shall provide to the worker for the worker's signature an employment contract containing, but not limited to, the following:

- (a) the duties the domestic worker is to perform;
- (b) the days and hours of work that the domestic worker is to work in a week;
- (c) the wage rate and when wages are to be paid;
- (d) if the domestic worker is to reside at the employer's private residence, the amount agreed upon for monthly room and board.

R-098-2019,s.4.

Waiver and Postponement
of Annual Vacation

8. (1) An employer and an employee may together make an application to the Employment Standards Officer requesting the Officer to authorize a waiver by the employee of his or her entitlement, under section 24 of the Act, to an annual vacation, or to a portion of it, in respect of a particular year of employment.

(2) An application under subsection (1) must include all of the following:

- (a) the name and address of the employer;
- (b) the name and address of the employee;
- (c) the year of employment to which the waiver would apply;
- (d) a description of the portion of the annual vacation that would be waived;
- (e) a statement by the employer and employee that exceptional circumstances warrant the employee's waiver, and a description of the exceptional circumstances;
- (f) a copy of the employee's proposed waiver;
- (g) any other information required by the Employment Standards Officer.

- b) ni en raison d'un bris accidentel par l'employé d'un bien appartenant à l'employeur.

(5) Les paragraphes (1), (2) et (4) s'appliquent que la réduction de salaire se fasse par un prélèvement sur le salaire ou par un paiement de l'employé à l'employeur.

Travailleurs domestiques
R-098-2019, art. 4.

7.1. Lors de l'embauche d'un travailleur domestique, l'employeur remet au travailleur domestique, pour signature, un contrat de travail qui comprend notamment les éléments suivants :

- a) les fonctions prévues;
- b) les jours et heures de travail par semaine;
- c) le taux de salaire et le moment du versement du salaire;
- d) si le travailleur domestique réside dans la résidence privée de l'employeur, le montant mensuel convenu pour logement et repas.

R-098-2019, art. 4.

Renonciation et report de
congé annuel

8. (1) L'employeur et l'employé peuvent présenter ensemble une demande, à l'agent des normes d'emploi, pour que celui-ci autorise l'employé à renoncer, en tout ou en partie, au congé annuel auquel il a droit en vertu de l'article 24 de la Loi pour une année spécifique de service.

(2) La demande présentée en application du paragraphe (1) doit contenir les renseignements suivants :

- a) le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) le nom et l'adresse de l'employé;
- c) l'année de service à laquelle la renonciation s'applique;
- d) la description de la partie du congé annuel à laquelle s'applique la renonciation;
- e) une déclaration de l'employeur et de l'employé à l'effet que des circonstances exceptionnelles justifient la renonciation de l'employé et la description de ces circonstances;
- f) une copie de la renonciation proposée de l'employé;

g) tout autre renseignement requis par l'agent des normes d'emploi.

(3) An application under subsection (1) may include a statement as to the day by which the vacation pay for the portion waived will be paid if the waiver is approved.

(3) Une demande présentée en application du paragraphe (1) peut inclure une déclaration relative à la date limite à laquelle l'indemnité de congé annuel pour la partie visée dans la renonciation, si celle-ci est autorisée.

(4) If the Employment Standards Officer is satisfied that exceptional circumstances exist warranting the employee's waiver, the Officer may authorize the waiver in respect of the particular year of employment.

(4) S'il est convaincu de l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant l'autorisation de la renonciation, l'agent des normes d'emploi peut autoriser la renonciation pour l'année de service visée.

(5) If the Employment Standards Officer authorizes the employee's waiver, the employer shall pay to the employee the vacation pay for the portion waived on or before the earlier of

(5) Si l'agent des normes d'emploi autorise la renonciation, l'employeur verse à l'employé l'indemnité de congé annuel pour la partie visée dans la renonciation au plus tard à la première des dates suivantes :

- (a) the day that is six months immediately following the completion of the year of employment for which the employee was entitled under the Act to an annual vacation; and
- (b) the day for payment of the vacation pay set out in the application, if the application included a statement as to the day.

- a) six mois après la fin de l'année de service pour laquelle l'employé avait droit, en vertu de la Loi, à un congé annuel;
- b) la date du versement de l'indemnité de congé annuel mentionnée dans la demande, le cas échéant.

8.1. (1) In the event of a temporary layoff under section 42 of the Act, an employee may make an application to the Employment Standards Officer requesting that the Officer make an order

8.1. (1) En cas de mise à pied temporaire au titre de l'article 42 de la Loi, un employé peut présenter une demande à l'agent des normes d'emploi lui enjoignant de rendre une ordonnance :

- (a) waiving the employee's entitlement to an annual vacation, or a portion of it; and
- (b) requiring an employer to pay vacation pay in accordance with section 25 of the Act for the portion of annual vacation waived.

- a) d'une part, accordant la renonciation au congé annuel, en tout ou en partie, auquel l'employé a droit;
- b) d'autre part, exigeant de l'employeur qu'il verse l'indemnité de congé annuel conformément à l'article 25 de la Loi pour la partie du congé annuel à laquelle la renonciation s'applique.

(2) An application under subsection (1) must include all of the following:

(2) La demande présentée en application du paragraphe (1) doit contenir les renseignements suivants :

- (a) the name and address of the employer;
- (b) the name and address of the employee;
- (c) a copy of the employee's written notice of temporary layoff;
- (d) a description of the annual vacation and vacation pay to which the employee is entitled;
- (e) a description of the portion of the employee's annual vacation entitlement that the employee wishes to waive;

- a) le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) le nom et l'adresse de l'employé;
- c) une copie de l'avis écrit de mise à pied temporaire de l'employé;
- d) une description du congé annuel et de l'indemnité de congé annuel auxquels l'employé a droit;
- e) une description du congé annuel auquel l'employé a droit et de la partie du congé

- (f) a copy of a written notice from the employee to the employer requesting a joint application under section 8;
- (g) a statement by the employee that the employer has refused to make an application under section 8;
- (h) any other information required by the Employment Standards Officer.

(3) Upon receipt of the information required under subsection (2), the Officer may make an order

- (a) requiring the employer to waive the employee's entitlement to an annual vacation, or a portion of it and to pay vacation pay for the portion of annual vacation waived; and
- (b) specifying the date by which the vacation pay must be paid to the employee.

R-031-2021,s.2.

9. (1) An employer and an employee may together file with the Employment Standards Officer an agreement to postpone the employee's entitlement, under section 24 of the Act, to an annual vacation with vacation pay, or to a portion of it, for a particular year of employment.

(2) The agreement must include a statement by the employer and the employee that each of them desires the postponement.

(3) On filing an agreement made in accordance with this section, the postponement is in effect.

(4) The entitlement to an annual vacation with vacation pay, postponed under this section, is deemed to be added to the entitlement of the employee for the next year of employment.

10. (1) An employee may make an application to the Employment Standards Officer requesting the Officer to make an order that requires the employer to postpone the employee's entitlement, under section 24 of the Act, to an annual vacation with vacation pay, or a portion of it, from one year of employment to the next.

annuel à laquelle il désire renoncer;

- f) une copie de l'avis écrit de l'employé à l'employeur demandant de présenter ensemble une demande au titre de l'article 8;
- g) une déclaration de l'employé indiquant que l'employeur a refusé de présenter une demande au titre de l'article 8;
- h) tout autre renseignement requis par l'agent des normes d'emploi.

(3) À la réception des renseignements exigés en vertu du paragraphe (2), l'agent peut rendre une ordonnance, à la fois :

- a) enjoignant à l'employeur d'accorder la renonciation au congé annuel, en tout ou en partie, auquel l'employé a droit et de verser l'indemnité de congé annuel pour la partie du congé annuel à laquelle la renonciation s'applique;
- b) précisant la date à laquelle l'indemnité de congé annuel doit être versée à l'employé.

R-031-2021, art. 2.

9. (1) L'employeur et l'employé peuvent déposer ensemble auprès de l'agent des normes d'emploi une entente relative au report, en tout ou en partie, du congé annuel avec indemnité de congé annuel auquel l'employé a droit en vertu de l'article 24 de la Loi pour une année spécifique de service.

(2) L'entente contient une déclaration de l'employeur et de l'employé à l'effet que les deux parties souhaitent le report du congé annuel.

(3) Le report du congé annuel prend effet au moment du dépôt de l'entente faite en conformité avec le présent article.

(4) Le droit à un congé annuel avec indemnité de congé annuel reporté en application du présent article est réputé s'ajouter au droit de l'employé pour l'année de service suivante.

10. (1) L'employé peut présenter une demande, à l'agent des normes d'emploi, pour que celui-ci rende une ordonnance enjoignant l'employeur de reporter, en tout ou en partie, le congé annuel avec indemnité de congé annuel auquel l'employé a droit en vertu de l'article 24 de la Loi d'une année de service à l'année de service suivante.

(2) An application under subsection (1) must include all of the following:

- (a) the name and address of the employer;
- (b) the name and address of the employee;
- (c) the year of employment to which the postponement would apply;
- (d) a description of the portion of the annual vacation that would be postponed;
- (e) a statement by the employee that exceptional circumstances warrant the postponement, and a description of the exceptional circumstances;
- (f) a copy of a written application from the employee to the employer requesting the postponement and describing the exceptional circumstances that warrant it;
- (g) a statement by the employee that he or she has provided the written application for postponement to the employer and that the employer has not granted the request;
- (h) any other information required by the Employment Standards Officer.

(3) If the Employment Standards Officer is satisfied that exceptional circumstances exist warranting the postponement, the Officer may make an order requiring the employer to postpone the employee's annual vacation with pay, or a portion of it, to the next year of employment.

Pregnancy and Parental Leave

11. To be entitled under the Act to pregnancy leave, an employee must be employed by the employer for a period of at least 12 consecutive months before the day on which the employee

- (a) intends to commence the leave, in the case of a request for leave referred to in paragraph 26(2)(b) of the Act;
- (b) ceases work, if subsection 26(3) of the Act applies; or
- (c) gives birth, if subsection 26(5) of the Act applies.

12. To be entitled under the Act to parental leave, an employee must be employed by the employer for a period of at least 12 consecutive months before the day on which the employee

- (a) intends to commence the leave, in the case of a request for leave referred to in paragraph 28(5) of the Act; or
- (b) commences the leave, if subsection 28(6) of the Act applies.

(2) La demande présentée en application du paragraphe (1) contient les renseignements suivants :

- a) le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) le nom et l'adresse de l'employé;
- c) l'année de service à laquelle le report s'applique;
- d) la description de la partie du congé annuel à laquelle s'applique le report;
- e) une déclaration de l'employé à l'effet que des circonstances exceptionnelles justifient le report et la description de ces circonstances;
- f) une copie de la demande écrite présentée par l'employé à l'employeur demandant le report et décrivant les circonstances exceptionnelles qui le justifient;
- g) une déclaration de l'employé à l'effet qu'il a présenté la demande écrite de report à l'employeur et que celui-ci ne l'a pas accordé;
- h) tout autre renseignement requis par l'agent des normes d'emploi.

(3) S'il est convaincu de l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le report, l'agent des normes d'emploi peut rendre une ordonnance enjoignant l'employeur de reporter le congé annuel avec indemnité de congé annuel, ou une portion de celui-ci, à l'année de service suivante.

Congé de maternité et congé parental

11. Pour avoir droit à un congé de maternité en vertu de Loi, l'employée doit avoir été employée par l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs avant la date à laquelle elle :

- a) a l'intention de commencer son congé dans le cas d'une demande de congé visée à l'alinéa 26(2)(b) de la Loi;
- b) cesse de travailler si le paragraphe 26(3) de la Loi s'applique;
- c) accouche si le paragraphe 26(5) de la Loi s'applique.

12. Pour avoir droit à un congé parental en vertu de la Loi, l'employé doit avoir été employé par l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs avant la date à laquelle l'employé :

- a) a l'intention de commencer son congé dans le cas d'une demande de congé visée au paragraphe 28(5) de la Loi;
- b) commence son congé si le paragraphe 28(6) s'applique.

Family Caregiver Leave
R-098-2019,s.5.

12.01. To be entitled under the Act to family caregiver leave, an employee must be employed by the employer for a period of at least six consecutive months. R-098-2019,s.5.

Family Violence Leave
R-098-2019,s.5.

12.1. To be entitled under the Act to family violence leave, an employee must be employed by the employer for a period of

- (a) at least one consecutive month, in the case of unpaid leave under paragraph 30.2(4)(a) or (b) of the Act; and
- (b) at least three consecutive months, in the case of paid leave under paragraph 30.2(4)(a) of the Act.

R-098-2019,s.5.

Reservist Leave

12.2. For the purposes of section 32.1 of the Act,

- (a) an employee is entitled to take reservist leave to participate in a military activity that is a training activity if
 - (i) the training activity is for a period not exceeding 15 days, and
 - (ii) the start date for the reservist leave is at least one year after the date the employee returned to work following the most recent previous reservist leave taken to participate in a training activity;
- (b) an employee is entitled to take reservist leave for a military activity other than a training activity if the start date for the reservist leave is at least one year after the date the employee returned to work following the most recent previous reservist leave taken to participate in a military activity other than a training activity.

R-064-2013,s.2.

12.3. For the purposes of section 32.2 of the Act, "undue hardship" means excessive financial cost or disruption to an employer's business or undertaking having regard to the effect on

- (a) the financial stability and profitability of

Congé familial pour les aidants naturels
R-098-2019, art. 5.

12.01. Pour avoir droit à un congé familial pour les aidants naturels en vertu de la Loi, l'employé doit avoir été employé par l'employeur pendant au moins six mois consécutifs. R-098-2019, art. 5.

Congé en raison de violence familiale
R-098-2019, art. 5.

12.1. Pour avoir droit à un congé en raison de violence familiale en vertu de la Loi, l'employé doit avoir été employé par l'employeur pendant :

- a) un mois consécutif, dans le cas d'un congé non payé au titre de l'alinéa 30.2(4)a ou b) de la Loi;
- b) trois mois consécutifs, dans le cas d'un congé payé au titre de l'alinéa 30.2(4)a de la Loi.

R-098-2019, art. 5.

Congé accordé aux réservistes

12.2. Aux fins de l'article 32.1 de la Loi,

- a) l'employé a le droit de prendre un congé accordé aux réservistes pour participer à une activité militaire qui est de l'instruction si, à la fois :
 - (i) l'instruction est d'une durée maximale de 15 jours,
 - (ii) la date de début du congé accordé aux réservistes est au moins un an après la date de retour au travail de l'employé à la suite du plus récent congé accordé aux réservistes pris pour participer à de l'instruction;
- b) l'employé a le droit de prendre un congé accordé aux réservistes pour une activité militaire autre que de l'instruction si la date de début du congé accordé aux réservistes est au moins un an après la date de retour au travail de l'employé à la suite du plus récent congé accordé aux réservistes pris pour participer à une activité militaire autre que de l'instruction.

R-064-2013, art. 2.

12.3. Aux fins de l'article 32.2 de la Loi, «contrainte excessive» s'entend d'un coût financier ou d'une perturbation excessif causé aux affaires ou à l'entreprise de l'employeur en tenant compte de l'effet sur :

- a) la stabilité financière et la profitabilité des

- the business or undertaking;
- (b) the essence or purpose of the business or undertaking; and
- (c) the employees, customers or clients of the business or undertaking. R-064-2013,s.2.

Continuity of Employment
R-031-2021,s.3.

12.4. A temporary layoff that results in an absence from employment of an employee is deemed not to have interrupted the continuity of employment of that employee. R-031-2021,s.3.

Meal Breaks

13. (1) Subject to this section, an employer shall not require or permit an employee to work, or to be at the disposal of the employer, without a meal break, for a period greater than five hours.

(2) The minimum period that an employer shall allow an employee for a meal break is 30 minutes.

(3) Subsections (1) and (2) do not apply if a collective agreement provides for the timing and duration of meal breaks.

(4) Subsections (1) and (2) do not apply if the Employment Standards Officer approves a different arrangement made between an employer and employee in respect of the timing and duration of meal breaks.

Youth Work
R-098-2019,s.6.

13.1. The occupation of domestic worker is prescribed for the purposes of paragraph 44(i) of the Act. R-098-2019,s.6.

Adjudicator's Daily Allowance
and Expenses

14. (1) Subject to subsections (2) and (3), an Adjudicator is entitled to be paid an allowance of \$600 for each day on which he or she performs the business of an Adjudicator.

(2) An Adjudicator who performs the business of an Adjudicator for half a day is entitled to be paid an allowance of \$300 for that day.

- affaires ou de l'entreprise;
- b) l'essence ou l'objet des affaires ou de l'entreprise;
- c) les employés ou les clients des affaires ou de l'entreprise. R-064-2013, art. 2.

Continuité d'emploi
R-031-2021, art. 3.

12.4. N'est pas réputée avoir interrompu la continuité de l'emploi l'absence d'un employé qui est attribuable à une mise à pied temporaire. R-031-2021, art. 3.

Pause-repas

13. (1) Sous réserve du présent article, l'employeur ne peut obliger ou autoriser un employé à travailler, ou être à sa disposition sans pause-repas pour une période de plus de cinq heures.

(2) La période minimale qu'alloue l'employeur pour les pauses-repas est de 30 minutes.

(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas si une convention collective prévoit le moment et la durée des pauses-repas.

(4) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas si l'agent des normes d'emploi approuve un arrangement différent entre l'employeur et l'employé relatif au moment et à la durée des pauses-repas.

Travail des jeunes
R-098-2019, art. 6.

13.1. La fonction de travailleur domestique constitue une fonction aux fins de l'alinéa 44i) de la Loi. R-098-2019, art. 6.

Indemnité journalière et frais
de l'arbitre

14. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'arbitre a droit à une indemnité journalière de 600 \$ pour chaque jour qu'il consacre à l'exécution des travaux de l'arbitre.

(2) L'arbitre reçoit une indemnité de 300 \$ pour chaque demi-journée consacrée à l'exécution des travaux de l'arbitre.

(3) An Adjudicator who performs the business of an Adjudicator for three hours or less on a particular day is entitled to be paid an allowance of \$90 an hour for that day. R-021-2015,s.2.

15. (1) An Adjudicator is entitled to be reimbursed for the travel and living expenses incurred when performing the business of an Adjudicator, in accordance with the rates applicable to members of the public service on duty travel.

(2) Subject to subsection (3), an Adjudicator is entitled to be reimbursed for expenses in respect of telephone calls, fax transmissions, photocopying and paper, incurred while performing the business of an Adjudicator.

(3) An Adjudicator shall provide receipts or other documentary evidence in support of expenses claimed under subsection (2) in excess of \$20 for a one month period.

Costs Awarded by Adjudicator

16. An Adjudicator may not impose costs against the Employment Standards Officer.

Fee on Appeal

17. The fee payable upon commencement of an appeal under section 72 of the Act is \$50. R-036-2013,s.2.

18. Repealed, R-033-2008,s.3.

© 2024 Territorial Printer
Yellowknife, N.W.T.

(3) Pour trois heures ou moins consacrées à l'exécution des travaux de l'arbitre, une indemnité de 90 \$ l'heure est payable à l'arbitre. R-021-2015, art. 2.

15. (1) L'arbitre a droit au remboursement des frais de déplacement et de subsistance encourus dans l'exécution des travaux de l'arbitre, en conformité avec le tarif applicable aux déplacements professionnels des fonctionnaires territoriaux.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'arbitre a droit au remboursement des frais d'appels téléphoniques, de télécopie, de photocopie et de papier encourus dans l'exécution des travaux de l'arbitre.

(3) L'arbitre fournit les reçus ou autres pièces justificatives à l'appui de sa réclamation de dépenses, faite en vertu du paragraphe (2), de plus de 20 \$ pour une période d'un mois.

Dépens

16. L'arbitre ne peut adjuger les dépens à l'encontre de l'agent des normes d'emploi.

Droit payable lors d'un appel

17. Le droit payable à la formation de l'appel en vertu de l'article 72 de la Loi est de 50 \$. R-036-2013, art. 2.

18. Abrogé, R-033-2008, art. 3.

© 2024 l'imprimeur territorial
Yellowknife (T. N.-O.)
