

Minimum Wage and Weekly Rest Period

Minimum Wage

All employees in New Brunswick are required to receive at least minimum wage for all hours of work.

Minimum Overtime Rate

The minimum overtime rate payable for each hour worked in excess of forty-four (44) hours per week is one and one-half (1.5) times the minimum wage.

Schedule of Minimum Wage rates

Effective January 1st, 2006;

\$6.50 minimum wage (overtime \$9.75)

Effective July 1st 2006;

\$6.70 minimum wage (overtime \$10.05).

All employees who are paid salary, commission or by the piece shall receive at least the minimum wage for all hours worked under the control of the employer.

In addition to the general minimum wage rate, there are special minimum wage rates for:

- certain categories of employees in government construction work (Building, Road and Bridge), and;
- counselors and program staff at residential summer camps. To qualify, the employer must notify the Director of Employment Standards in writing that it is a charitable or a non-profit organization. No amount shall be deducted from this minimum wage for board or lodging.

Salaire minimum et repos hebdomadaire

Salaire minimum

Tous les employés du Nouveau-Brunswick doivent recevoir au moins le salaire minimum pour toutes les heures de travail effectuées.

Le taux minimum de surtemps

Le salaire minimum à verser pour les heures de travail fournies au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine est d'une fois et demi (1.5) le salaire minimum.

Horaire des taux de salaire minimum

En vigueur le 1^{er} janvier 2006 ;

6,50 \$ salaire minimum (surtemps 9,75\$)

En vigueur le 1^{er} juillet, 2006 ;

6,70 \$ salaire minimum (surtemps 10,05\$)

Tous les employés rémunérés à salaire, à la commission ou à la pièce doivent recevoir au moins le salaire minimum pour toutes les heures effectuées sous le contrôle de l'employeur.

En plus du taux de salaire minimum général, il y a des taux de salaire minimum spéciaux pour :

- certaines catégories d'employés qui effectuent des travaux de construction du gouvernement (construction de bâtiments, de routes et de ponts), et ;
- des moniteurs ou organisateurs de camps d'été résidentiels. Afin de qualifier, l'employeur doit aviser le Directeur des normes d'emploi par écrit qu'il s'agit d'une organisation de bienfaisance ou à but non-lucratif. L'employeur ne peut déduire de ce salaire minimum le coût de la pension et de l'hébergement.

INFORMATION

TOLL FREE 1 888 452-2687

**Fredericton / Outside New Brunswick
(506) 453-2725**

INFORMATION

SANS FRAIS 1 888 487-2824

**Fredericton / Extérieur du Nouveau-Brunswick
(506) 453-2725**

<http://www.gnb.ca/ted-fde/es-ne.htm>

Employment Standards

For more information on these special minimum wages, please contact us directly.

Weekly Rest Period

Every employer in New Brunswick is required to give all employees who qualify a weekly rest period of at least twenty-four (24) consecutive hours. The rest period is to be taken, if possible, on Sunday. This does not authorize any work to be performed on Sunday that is now prohibited by law.

Sunday Work

Employees who work in a tourist designated area or who are employed in retail or part of a retail business permitted to be open on Sunday based on certain exemptions granted under the *Days of Rest Act* may refuse to work on Sunday. An employee who qualifies and wishes to refuse to work on a Sunday shall give the employer verbal or written notice of refusal at least fourteen (14) days before any Sunday on which the employee refuses to work. An employer shall not dismiss, suspend, lay off, penalize, discipline, or discriminate against an employee for refusing to work on a Sunday.

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Normes d'emploi

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec nous directement.

Repos hebdomadaire

Chaque employeur du Nouveau-Brunswick est tenu d'accorder à tous les employés qui y ont droit, une période de repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre (24) heures consécutives. La période de repos doit être prise le dimanche si possible. Cette condition n'autorise pas l'exécution, le dimanche, de travaux qui sont interdits par la loi.

Travail le dimanche

Les employés qui travaillent dans une région déclarée région touristique ou dans un commerce au détail ou une partie d'un commerce au détail autorisé à rester ouvert le dimanche par rapport à certaines exemptions sous la *Loi sur les jours de repos* peuvent refuser de travailler un dimanche. Tout employé étant admissible doit en aviser son employeur verbalement ou par écrit en lui donnant un avis de refus de travailler au moins quatorze (14) jours avant le dimanche pour lequel l'employé refuse de travailler. Un employeur ne peut licencier, suspendre, mettre à pied ou pénaliser un employé ou lui infliger d'autres mesures disciplinaires ou agir discriminatoirement à son égard si l'employé refuse de travailler un dimanche.

Les contrats particuliers stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectés.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.