



## ***Employment Standards Laws and Hairstylists***

Many labour practices within the hairstyling industry have become so commonplace that they are accepted without question as being standard employment practices. In order to ensure that fair labour practices are followed, hairstylists and employers should be familiar with Manitoba's employment standards laws and how they affect people who are paid a percentage of customer fees.

The following are questions commonly asked by people who work in the hairstyling industry.

### ***Can hairstylists be paid on a percentage basis?***

Yes, employers can pay their employees a percentage of their customer fees as long as the employee does not receive an average hourly rate in any single pay period that is below the minimum wage.

### ***What general holidays are hairstylists entitled to?***

There are seven General Holidays which apply to hairstylists and other employees:

- New Year's Day
- Good Friday
- Victoria Day
- Labour Day
- Canada Day
- Thanksgiving Day
- Christmas Day

To be entitled to be paid for a General Holiday, employees who earn more than the minimum wage must have earned wages on at least 15 of the 30 calendar days before the General Holiday. In addition, all employees, including minimum wage earners, must be available for work on their regularly scheduled shift before the Holiday and their regular shift after the Holiday.

## ***Loi sur les normes d'emploi et les coiffeurs***

Un grand nombre de pratiques dans l'industrie de la coiffure sont devenues si courantes qu'on les accepte d'office comme des normes d'emploi. Pour garantir des pratiques d'emploi loyales, les coiffeurs et les employeurs devraient se familiariser avec les lois sur les normes d'emploi du Manitoba et leurs répercussions sur les personnes qui sont payées un pourcentage des frais facturés aux clients.

Vous trouverez ci-dessous les questions les plus souvent posées par les personnes qui travaillent dans l'industrie de la coiffure.

### ***Est-ce que les coiffeurs peuvent être payés au pourcentage?***

Oui, les employeurs peuvent payer leurs employés au pourcentage des frais facturés à leurs clients à la condition que les employés ne reçoivent pas un taux moyen de rémunération horaire qui soit inférieur au salaire minimum (6 \$ de l'heure) au cours de n'importe quelle période de paie.

### ***À quels jours fériés les coiffeurs ont-il droit?***

Les coiffeurs et les autres employés ont droit aux sept jours fériés suivants :

- le Jour de l'an
- le Vendredi saint
- le jour de Victoria
- la Fête du Canada
- la fête du Travail
- le Jour de l'Action de grâce
- le jour de Noël

Pour avoir le droit d'être payés pour un jour férié, les employés qui gagnent plus que le salaire minimum doivent avoir été salariés pendant au moins 15 des 30 jours civils qui précèdent le jour férié. De plus, tous les employés, y compris ceux payés au salaire minimum, doivent être prêts à se présenter au travail les jours normaux de travail qui précèdent et qui suivent le jour férié.

Employees who are entitled should receive their average daily earnings of the previous 30 working days not including overtime. For example, if an employee worked 20 of the last 30 working days and earned \$1000, the employer would divide 20 into \$1000 and the employee would receive \$50 for the general holiday.

### ***Can employers pay a percentage instead of doing the calculations?***

No. Employers who commonly add on a percentage of employees' wages instead of paying them directly for General Holidays may be underpaying or possibly overpaying their employees. Employees must be paid for General Holidays as in the example above.

### ***Are hairstylists entitled to paid vacations?***

Yes. Employees who qualify are entitled to two weeks' paid vacation after working for the same employer for one year. After five consecutive years of employment with the same employer, employees are entitled to three weeks' vacation.

Vacation pay is 2% per week of vacation of regular wages earned in the qualifying year. For example, an employee entitled to 2 weeks' vacation would receive 4% of regular wages earned in the qualifying year. In cases where employees have not qualified for a vacation with pay, they are entitled to their vacation allowance upon termination of employment.

### ***Can employers add vacation allowance to each cheque instead of giving paid vacations?***

In cases where vacation allowance is added onto each cheque, **vacation allowance must be shown separately from other earnings** on payroll records and pay statements. Employees who qualify are entitled to take time off for vacation regardless of how their vacation allowance is paid out.

Les employés qui y sont admissibles ont le droit de recevoir leur salaire quotidien moyen gagné au cours des 30 jours ouvrables précédents, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires. Par exemple, si un employé a travaillé pendant 20 des derniers 30 jours de travail et qu'il a gagné 1 000 \$, l'employeur diviserait 1 000 \$ par 20 et accorderait à l'employé 50 \$ pour le jour férié.

### ***Est-ce que les employeurs peuvent payer un pourcentage au lieu d'effectuer les calculs nécessaires?***

Non, les employeurs qui ont l'habitude d'ajouter un pourcentage au salaire de leurs employés au lieu de les payer directement pour le jour férié peuvent sous-payer voire surpayer leurs employés. Ils doivent payer le jour férié à leurs employés de la manière indiquée dans l'exemple ci-dessus.

### ***Est-ce que les coiffeurs ont droit à des vacances annuelles payées?***

Oui, les employés qui y sont admissibles ont droit à deux semaines de vacances annuelles payées après avoir travaillé pour le même employeur pendant un an. Après cinq années consécutives avec le même employeur, les employés sont admissibles à trois semaines de vacances.

La paie de vacances s'élève à 2 % du salaire régulier gagné pendant l'année d'admissibilité, par semaine de vacances. Par exemple, un employé qui a acquis deux semaines de vacances devrait recevoir 4 % de son salaire régulier gagné au cours de l'année d'admissibilité. Dans les cas où les employés n'ont pas droit à des vacances annuelles payées, ils sont admissibles à recevoir une indemnité de congé annuel après la cessation d'emploi.

### ***Est-ce que les employeurs peuvent ajouter une indemnité de congé annuel à chaque chèque au lieu d'accorder des vacances annuelles payées?***

Lorsque l'indemnité de congé annuel est ajoutée à chaque chèque, **elle doit être indiquée séparément du reste du salaire** sur les livres et les feuilles de paye. Les employés qui y sont admissibles ont le droit de s'absenter pour des vacances sans égard à la manière dont l'indemnité de congé annuel leur est versée.

### ***Where can I obtain further information?***

Call our 24-hour Inquiry Line  
**1-800-821-4307** outside Winnipeg  
945-3352 in Winnipeg

Internet home page general information, in both  
English and French:  
<http://www.gov.mb.ca/labour/standards/>

This information sheet provides general information  
on some of the provisions applicable to hairstylists. It  
is intended as a guide only. For complete  
information, please refer directly to the Code, or  
contact the Employment Standards Branch.

### ***Où puis-je obtenir de l'information?***

Appelez notre service permanent  
de renseignements généraux.  
**1 800 821-4307**, à l'extérieur de Winnipeg  
945-3352 à Winnipeg.

Vous pouvez aussi consulter, en anglais et en  
français, les renseignements généraux de la page  
d'accueil d'Internet :  
<http://www.gov.mb.ca/labour/standards/>

Ce bulletin d'information fournit des renseignements  
d'ordre général sur certaines des dispositions de la  
Loi sur le jour du Souvenir. Il ne peut servir que de  
guide. Pour obtenir d'autres renseignements, veuillez  
consulter la Loi ou appeler la Direction des normes  
d'emploi.