



Home and Residential Care Workers

As a home and residential care worker or employer of a home and residential care worker, your rights and responsibilities are outlined in The Employment Standards Code and The Home and Residential Care Workers Regulation - Regulation 61/99 including those relating to the payment of wages; general holidays; vacations with pay; maternity and parental leave; and termination of employment. Answers to some of the most common questions are outlined below.

What is the home and residential care workers regulation 61/99?

It is a regulation that applies to a person who is employed to provide care and supervision for a child, adolescent, or an adult person who cannot live independently, in the home of the care recipient or in a family-type dwelling and who resides in the home during work periods.

The regulation does not apply to cases where:

- the residential or home care worker does not reside in the home of the care recipient - these workers are covered by the general employment standards legislation;
- care is provided by family members;
- the care recipient continues to live in their own home and where they pay for an attendant;
- domestic workers perform duties in a private family home and are paid by a member of the family;
- foster parents are the care providers.

Données Concernant les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à Domicile

En tant que préposé aux soins en foyer ou préposé aux soins à domicile, ou employeur d'un préposé aux soins en foyer ou d'un préposé aux soins à domicile, vous avez des droits et des responsabilités qui sont décrits dans le Code des normes d'emploi et dans le Règlement sur les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à domicile (Règlement 61/99) y compris ceux concernant le paiement du salaire, les jours fériés, les vacances payées, les congés de maternité et les congés parentaux ainsi que la cessation d'emploi. Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions les plus fréquemment posées.

Qu'est-ce que le règlement sur les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à domicile 61/99?

C'est un règlement qui s'applique à toute personne qui est employée pour prendre soin et assurer la surveillance d'un enfant, d'un adolescent ou d'un adulte ne pouvant vivre de façon autonome, dans la maison de la personne qui reçoit les soins ou dans une habitation familiale, et qui habite dans la maison pendant ses périodes de travail.

Le règlement ne s'applique pas aux cas où :

- le préposé aux soins en foyer ou le préposé aux soins à domicile n'habite pas dans la maison de la personne qui reçoit les soins; ces préposés sont couverts par le Code des normes d'emploi;
- les soins sont fournis par des membres de la famille;
- la personne qui reçoit les soins continue de vivre dans sa propre maison et paie un auxiliaire;
- les domestiques effectuent des tâches dans une habitation familiale et sont payés par un membre de la famille;
- les préposés aux soins sont la mère et le père d'une famille d'accueil.

What constitutes "Resides" in the application of Regulation 61/99?

Some factors to consider in determining whether the employee resides in the home are things such as:

- Does the employee regularly "live" in the residence?
- Does the employee have their own room or sleeping arrangements?
- Does the employee leave personal effects in the home?
- Does the employee have free use and access to the household facilities?

An employee who comes in just to cover sleep/rest periods would not be considered as residing in the home. Also, the regulation cannot be used in conjunction with an Hours of Work Variance Order, except in exceptional circumstances.

What should employees be paid under the home and residential care workers Regulation?

Employees are to be paid the current minimum wage rate per hour. Other rights established under employment standards legislation, such as: overtime, vacation pay, general holidays, notice of termination, etc., also apply to residential and home care workers. If an employee is a worker under the regulation, time free from the performance of duties may be unpaid. This includes cases where the worker is attending to personal business, resting or sleeping, or during any agreed upon time free from the performance of duties.

What are the Overtime provisions under Regulation 61/99?

All hours worked beyond 8 hours per day or 40 hours per week must be paid at a rate of 1 1/2 times the employee's regular rate of pay. If the worker works less than 12 hours, 8 hours are paid at the regular hourly rate and the balance at 1 1/2 times their normal hourly wage.

After working more than 12 hours, the worker is entitled to the wages payable above as well as the overtime wages for each additional hour providing the worker keeps a record of the hours worked and provides the record to the employer on or before the pay day next following the pay day for pay period in which the work is performed.

Quelle est la signification du terme « Habiter » en vertu du règlement 61/99?

Voici certains facteurs qui doivent être pris en considération pour déterminer si l'employé habite dans la maison :

- L'employé « vit-il » régulièrement dans la maison?
- L'employé dispose-t-il de sa propre chambre ou de ses propres installations de couchage?
- L'employé laisse-t-il des effets personnels dans la maison?
- L'employé peut-il utiliser librement l'équipement ménager?

Un employé qui n'est là que pendant les périodes de sommeil ou de repos ne serait pas considéré comme habitant dans la maison. De plus, le règlement ne peut pas être utilisé en conjonction avec une ordonnance de dérogation aux heures de travail, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Quel salaire les employés devraient-ils recevoir en vertu du règlement sur les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à domicile?

Les employés doivent recevoir le salaire minimum de Manitoba d'au moins. D'autres droits obtenus en vertu du Code des normes d'emploi, comme les heures supplémentaires, la paie de vacances, les jours fériés, l'avis de cessation d'emploi, etc, s'appliquent également aux préposés aux soins en foyer ou aux soins à domicile. Si un employé est un préposé en vertu du règlement, le temps pendant lequel il est libéré de l'exécution de ses tâches peut ne pas être payé. Cela inclut les périodes pendant lesquelles il vaque à ses propres affaires ou occupations, il dort ou se repose, ou toute période où il est convenu qu'il ne travaillera pas.

Quelles sont les dispositions pour les heures supplémentaires en vertu du règlement 61/99?

Toutes les heures de travail au-delà de 8 heures par jours ou de 40 heures par semaine doivent être payées à un taux d'une fois et demie le taux de rémunération normal de l'employé. Si le préposé travaille moins de 12 heures, on lui paie 8 heures au taux normal et le reste à un taux d'une fois et demie le taux horaire ordinaire.

Do General Holiday Provisions apply to Residential and Home Care Workers?

Yes, these provisions apply to all residential and home care workers.

Under the legislation, there are seven general holidays:

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

In order to be paid for a general holiday, most employees must:

1. earn wages for part or all of 15 out of the 30 calendar days before the general holiday;
2. be available for work on their regular working days before and after the general holiday; and
3. report to work on the general holiday if the employer calls them to work.

Minimum wage earners do not have to meet this qualification.

If the general holiday falls on the nonworking day of an employee who qualifies, they are entitled to a holiday with pay. Most employees who qualify for the general holiday and who work on that day must be paid 1 1/2 times their regular rate of pay for all hours worked that day. They are also entitled to receive a regular day's pay.

If they do not qualify, but work on a general holiday, they must receive 1 1/2 times their regular rate of wages.

Employees of continuously operating businesses may be paid their regular rate for working on the general holiday if they are given another day off with pay equal to the hours worked on the holiday.

The provisions for minimum wage earners are somewhat different. If a general holiday falls on the minimum wage earner's

- regularly scheduled work day, and
- the employee works on the last scheduled shift prior to the holiday, as well as
- the rest of his/her normally scheduled work days during the remainder of the week following the holiday, the employee qualifies to be paid normal wages for that day and to have the day off.

S'il travaille plus de 12 heures, le préposé a droit aux taux susmentionnés ainsi qu'au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure additionnelle à la condition qu'il consigne dans un registre le nombre d'heures pendant lesquelles il a travaillé chaque jour et remette ce registre à l'employeur au plus tard le jour de paie suivant le jour de la paie couvrant la période pendant laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.

Les dispositions concernant les jours fériés s'appliquent-elles aux préposés aux soins à domicile et aux préposés aux soins en foyer?

Oui, ces dispositions s'appliquent à tous les préposés aux soins à domicile et à tous les préposés aux soins en foyer.

En vertu de la loi, il y a sept jours fériés :

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

Afin d'être rémunérés pour le jour férié, la plupart des employés doivent remplir les conditions suivantes :

1. avoir été salariés pendant une partie ou la totalité de 15 des 30 jours civils précédents le jour férié;
2. être prêts à travailler pendant les jours ouvrables normaux précédant et suivant le jour férié;
3. se présenter au travail le jour férié si l'employeur le demande.

Les employés payés au salaire minimum n'ont pas à remplir les conditions susmentionnées.

Si le jour férié tombe un jour de repos de l'employé qui remplit les conditions, celui-ci a droit à un jour de congé payé. La plupart des employés qui remplissent les conditions pour avoir droit au jour férié et qui travaillent ce jour-là doivent recevoir une fois et demie leur taux de rémunération normal pour toutes les heures de travail pendant cette journée. Ils ont également le droit de recevoir le taux de rémunération normal pour cette journée.

S'ils ne remplissent pas les conditions mais travaillent un jour férié, ils doivent recevoir une fois et demie leur taux de rémunération normal.

Les employés d'un établissement à production ininterrompue peuvent recevoir leur taux de rémunération normal pour le travail effectué le jour férié à la condition qu'on leur donne un congé payé d'une durée équivalente au temps pendant lequel ils ont travaillé le jour en question.

What is meant by "Common Employer"?

A "common employer" refers to a situation where the employee works for the same organization (the common employer), but works in different residences and/or programs. In these cases, all of the daily or weekly hours worked by the employee must be considered in combination to determine the correct payments of benefits such as overtime (where applicable), general holiday pay, etc.

What can Employers deduct for Room and Meals?

Where Regulation 61/99 applies, the employer is allowed to charge:

- up to \$20 per week for the worker's room, and
- \$1.25 per meal to a maximum of \$20 per week for meals.

The maximum deduction for both room and meals is \$40 per week.

If the regulation does not apply, employers cannot deduct more than \$1 for each meal provided or more than \$7 for one week's lodgings.

What is an Hours of Work Variance Order and Where can I obtain one?

To facilitate the arrangement or rotation of shifts, the Manitoba Labour Board may authorize an employer to have employees working more than the daily or weekly standard hours of work without the requirement to pay overtime.

Deductions for sleep or personal time (as under Regulation 61/99) cannot be made while using an Hours of Work Variance Order.

More information can be obtained directly from the Board at 945-3783.

Les dispositions pour les employés au salaire minimum sont quelque peu différentes. L'employé a le droit de recevoir son taux de rémunération normal pour cette journée et d'être en congé, si un jour férié tombe :

- un jour de travail normal;
- pendant le dernier quart qui précède le jour férié si l'employé travaille;
- pendant ses jours de travail normaux au cours du reste de la semaine qui suit.

Que signifie « Employeur Commun » ?

L'expression « employeur commun » fait référence à une situation où l'employé travaille pour la même organisation (l'employeur commun), mais dans différentes résidences ou différents programmes. Dans ce cas, toutes les heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires de l'employé doivent être additionnées pour déterminer le paiement adéquat d'avantages comme les heures supplémentaires (le cas échéant), les jours fériés, etc.

Quelles déductions les employeurs peuvent-ils faire pour le logement et les repas?

Lorsque le Règlement 61/99 s'applique, l'employeur a le droit de faire les déductions suivantes :

- jusqu'à 20 \$ par semaine pour le logement;
- 1,25 \$ par repas jusqu'à un maximum de 20 \$ par semaine pour les repas.

La déduction maximale combinée pour le logement et les repas est de 40 \$ par semaine.

Si le règlement ne s'applique pas, les employeurs ne peuvent déduire plus de 1 \$ par repas ou plus de 7 \$ par semaine pour le logement.

Qu'est-ce qu'une ordonnance de dérogation aux heures de travail et où puis-je en obtenir une?

Pour faciliter l'organisation ou la rotation des quarts de travail, la Commission du travail du Manitoba peut autoriser un employeur à faire travailler les employés pendant plus d'heures que la norme d'heures quotidiennes ou hebdomadaires sans devoir payer d'heures supplémentaires.

Les déductions pour le temps de sommeil ou le temps personnel (en vertu du Règlement 61/99) ne peuvent être effectuées lorsqu'on utilise une ordonnance de dérogation aux heures de travail.

Vous pouvez obtenir d'autres renseignements en communiquant avec la Commission au 945-3783.

What happens if a Home Care Worker accompanies a client on holidays?

The employee would still have to be paid for all hours worked.

Does the Employer need to keep payroll records and what information should be recorded?

Yes, for a period of 12 months from the time each record was made excepting vacation records which must be kept for 3 years.

The employer's records must indicate an employee's hours worked or on duty with overtime shown separately.

See Page 4 of the "Guide to Employment Standards" for complete information.

What is my Liability as an Employer?

An adjustment for wages could be made for a 6-month period.

In cases where the unpaid wages are unpaid vacation pay or general holiday pay, the adjustment could be made for a 22-month period.

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 of the Home And Residential Care Workers Regulation. It is intended as a guide only. For complete information, please refer directly to the Code and The Home and Residential Care Workers Regulation, or contact the Employment Standards Branch.

Qu'est-ce qui se produit lorsqu'un préposé aux soins à domicile accompagne un client en vacances?

L'employé devra tout de même être payé pour toutes ses heures de travail.

L'Employeur doit-il conserver les registres de paie et quels renseignements doivent y être inscrits?

Oui, les données doivent être conservées pendant une période de 12 mois à partir de la date de leur inscription au registre, sauf les données concernant les vacances, qui doivent être conservées pendant 3 ans.

Les dossiers de l'employeur doivent indiquer les heures de travail quotidiennes, avec mention séparée des heures supplémentaires.

Consultez la page 4 du Guide sur les normes d'emploi pour obtenir d'autres renseignements.

Quelle est ma responsabilité en tant qu'employeur?

Un ajustement au taux de rémunération peut être effectué sur une période de six mois.

Dans les cas où la rémunération non versée est une paie de vacances ou une paie de jour férié, l'ajustement peut porter sur 22 mois.

Où puis-je obtenir plus d'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 données concernant les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à domicile. Il ne peut servir que de guide. Pour obtenir d'autres renseignements, veuillez consulter le Code des normes d'emploi ou appeler la Direction des normes d'emploi.