
THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
(C.C.S.M. c. E110)

**Minimum Wages and Working Conditions
Regulation**

Regulation 62/99
Registered March 19, 1999

Definition

1 In this regulation, "**Code**" means *The Employment Standards Code*.

APPLICATION OF THE CODE

Non-application to certain volunteers and trainees

2 The Code does not apply to an employee who

- (a) works as a volunteer for a religious, philanthropic, political or patriotic institution;
- (b) works as a beneficiary under a rehabilitation or therapeutic plan or project; or
- (c) is given training or work experience for a limited period of time through a program implemented or approved by
 - (i) a provincial or federal government authority, or

CODE DES NORMES D'EMPLOI
(c. E110 de la C.P.L.M.)

**Règlement sur le salaire minimum et les
conditions de travail**

Règlement 62/99
Date d'enregistrement : le 19 mars 1999

Définition

1 Pour l'application du présent règlement, le *Code* est le *Code des normes d'emploi*.

CHAMP D'APPLICATION DU CODE

Non-application — bénévoles et apprentis

2 Le *Code* ne s'applique pas aux employés :

- a) qui travaillent à titre de bénévoles pour un organisme religieux, philanthropique, politique ou patriotique;
- b) qui travaillent à titre de bénéficiaires dans le cadre d'un plan ou d'un projet de réadaptation ou de thérapie;
- c) qui suivent une formation ou font un stage non rémunéré, pendant une période donnée, qui est offert par l'entremise d'un programme mis en oeuvre ou approuvé par :
 - (i) le gouvernement provincial ou fédéral,

All persons making use of this consolidation are reminded that it has no legislative sanction. Amendments have been inserted into the base regulation for convenience of reference only. The original regulation should be consulted for purposes of interpreting and applying the law. Only amending regulations which have come into force are consolidated. This regulation consolidates the following amendments: 181/2000; 9/2002; 25/2004; 26/2005; 79/2005; 80/2006.

Veillez noter que la présente codification n'a pas été sanctionnée par le législateur. Les modifications ont été apportées au règlement de base dans le seul but d'en faciliter la consultation. Le lecteur est prié de se reporter au règlement original pour toute question d'interprétation ou d'application de la loi. La codification ne contient que les règlements modificatifs qui sont entrés en vigueur. Le présent règlement regroupe les modifications suivantes : 181/2000; 9/2002; 25/2004; 26/2005; 79/2005; 80/2006.

(ii) a school board, as defined under *The Public Schools Act*,

(ii) une commission scolaire au sens de la *Loi sur les écoles publiques*.

and who is not paid a wage.

APPLICATION OF PART 2 OF THE CODE

Application to certain employees in farming and fishing

3(1) Part 2 (minimum standards) of the Code, other than Division 13 (equal wages), does not apply to an employee who is employed

(a) in agriculture, fishing, fur farming or dairy farming; or

(b) in the growing of horticultural or market garden products for sale.

Application of Part 2 to employees selling horticultural or market garden products

3(2) For greater certainty, subsection (1) does not affect the application of the Code to an employee who is employed in the selling of horticultural products or market garden products grown by another person.

Application of Part 2 to employees in private family homes

4 Part 2 (minimum standards) of the Code, other than Divisions 9 (maternity leave and parental leave) and 14 (employment of children and adolescents), does not apply to an employee who is employed in a private family home, paid by a member of the family, and whose employment in the home consists of working as

(a) a domestic worker for not more than 24 hours in a week for the same employer;

(b) a sitter attending primarily to the needs of a member of the household who is a child; or

(c) a companion attending primarily to the needs of a member of the household who is aged, infirm or ill.

APPLICATION DE LA PARTIE 2 DU CODE

Exploitations agricoles et pêcheries

3(1) La partie 2 du *Code*, à l'exception de la section 13, ne s'applique pas aux employés qui travaillent :

a) dans le domaine de l'agriculture, des pêcheries, de l'élevage des animaux à fourrure et de l'exploitation laitière;

b) dans le domaine de la production horticole ou maraîchère destinée à la vente.

Production horticole et maraîchère

3(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour but de modifier l'application du *Code* aux employés qui travaillent à la vente de produits horticoles ou maraîchers cultivés par une autre personne.

Employés de résidences privées

4 La partie 2 du *Code*, à l'exception des sections 9 et 14, ne s'applique pas aux employés qui travaillent dans une résidence privée, qui sont rémunérés par un membre de la famille de cette résidence et qui :

a) travaillent à titre de travailleurs domestiques pendant au plus 24 heures pour le même employeur pendant une même semaine;

b) travaillent à titre de gardiens d'enfants et dont la fonction principale est de voir aux besoins d'un enfant de la famille;

c) travaillent à titre de compagnons et dont la fonction principale est de voir aux besoins d'un membre de la famille qui est âgé, infirme ou malade.

Application of Part 2 to professions

5(1) Except for the provisions referred to in subsection (2), Part 2 (minimum standards) of the Code does not apply to an employee who is

- (a) qualified to practice and is practising or employed in a profession that is governed under an Act of the Legislature that applies solely to the profession; or
- (b) registered or enrolled and employed as a student-in-training in respect of such a profession.

Provisions of Part 2 applicable to professions

5(2) The following provisions of Part 2 (minimum standards) of the Code apply to an employee referred to in subsection (1):

- (a) Division 5 (annual vacations and vacation allowances);
- (b) Division 9 (maternity leave and parental leave);
- (c) subdivisions 1 and 3 of Division 10 (termination of the employment of an individual);
- (d) Division 13 (equal wages).

Definition

6(1) In this section, "**route salesperson**" means an employee who is employed primarily as a delivery and stock person who delivers goods mainly to established customers of the employer and for whom any selling of products is incidental to those duties.

Application of Part 2 of Code to family business and certain salespersons

6(2) Divisions 2 (hours of work) and 3 (overtime) of Part 2 (minimum standards) of the Code do not apply to an employee who is

- (a) employed in a business in which only members of the family of the employer are employed; or

Professions

5(1) Sous réserve du paragraphe (2), la partie 2 du *Code* ne s'applique pas aux employés :

- a) qui peuvent légitimement exercer une profession que régit une loi de la province s'appliquant seulement à la profession en question et qui exercent la profession ou travaillent au sein de cette profession;
- b) qui sont inscrits et travaillent à titre d'étudiants-stagiaires dans une telle profession.

Disposition de la partie 2 — professions

5(2) Les dispositions de la partie 2 du *Code* mentionnées plus bas s'appliquent aux employés que vise le paragraphe (1) :

- a) la section 5;
- b) la section 9;
- c) les sous-sections 1 et 3 de la section 10;
- d) la section 13.

Définition

6(1) Pour l'application du présent article, « **démarcheur** » s'entend d'un employé dont la tâche principale est de stocker des marchandises et de les livrer, surtout à la clientèle établie de son employeur, et pour qui la vente de ces marchandises n'est qu'une fonction accessoire.

Entreprises familiales et vendeurs

6(2) Les sections 2 et 3 de la partie 2 du *Code* ne s'appliquent pas aux employés :

- a) qui travaillent dans une entreprise familiale n'employant que les membres de la famille de l'employeur;

(b) a salesperson, other than a route salesperson, who is

(i) remunerated in whole or in part by commission, and

(ii) engaged in soliciting orders, principally outside the employer's place of business, for goods or services to be later delivered or provided to the purchaser.

Application of Part 2 to certain Crown employees

7 Sections 10 to 15 (hours of work), 17 and 18 (overtime) of Part 2 (minimum standards) of the Code do not apply to employees of the Crown who are in the following positions:

(a) a position in a classification in which the maximum salary is more than \$34,497. per year;

(b) a position in the Department of Highways and Transportation for which the hours specified under a collective agreement are similar to the standard hours of work prescribed for a day or week under *The Construction Industry Wages Act*;

(c) a position in a correctional camp or mental health camp for which a collective agreement provides that an allowance is to be paid in lieu of overtime wages;

(d) positions that are

(i) not covered by a collective agreement, and

(ii) not eligible to receive compensation for overtime, pursuant to subsection 25(2) of the *Conditions of Employment Regulation*, an unregistered regulation made under *The Civil Service Act*;

(e) positions classified as positions for summer students working as temporary employees.

b) qui sont des vendeurs, autres que des démarcheurs :

(i) dont la rémunération est tirée en totalité ou en partie de commissions,

(ii) dont le travail consiste à faire des démarches pour obtenir, surtout à l'extérieur du lieu d'affaires de l'employeur, des commandes pour des biens ou des services qui seront livrés ou fournis plus tard à l'acheteur.

Employés de la Couronne

7 Les articles 10 à 15, 17 et 18 de la partie 2 du Code ne s'appliquent pas aux employés de la Couronne suivants :

a) les employés appartenant à une classification dont le salaire annuel maximum est de plus de 34 497 \$;

b) les employés du ministère de la Voirie et du Transport qui, aux termes d'une convention collective, ont des heures de travail semblables aux heures de travail normales quotidiennes ou hebdomadaires que prévoit la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*;

c) les employés d'un établissement correctionnel ou d'un camp de santé mentale qui, aux termes d'une convention collective, reçoivent une indemnité plutôt que la rémunération des heures supplémentaires;

d) les employés qui :

(i) ne sont pas couverts par une convention collective,

(ii) ne sont pas admissibles à une prime pour les heures supplémentaires, conformément au paragraphe 25(2) du *Règlement sur les conditions d'emploi*, règlement non enregistré pris en application de la *Loi sur la fonction publique*;

e) les employés occupant un poste d'été réservé aux étudiants travaillant à titre d'employés temporaires.

Application of Part 2 to workers under *The Elections Act*

8 The following provisions of Part 2 (minimum standards) of the Code do not apply to a person who is appointed on a temporary basis under *The Elections Act* as an election worker and not under subsection 9(1) (appointment of staff under *The Civil Service Act*) of that Act:

- (a) Division 1 (minimum wage);
- (b) sections 10 to 15 of Division 2 (hours of work);
- (c) sections 17 and 18 of Division 3 (overtime);
- (d) Division 4 (general holidays).

Application of provisions re weekly day of rest

9 Division 6 (weekly day of rest) of Part 2 (minimum standards) of the Code does not apply to employees employed

- (a) as security personnel, caretakers, or power engineers who live in the building in which they are employed;
- (b) in supervisory, managerial or confidential positions;
- (c) in respect of an emergency referred to in section 19 or 20 of the Code;
- (d) in a business that is exempted by The Manitoba Labour Board under sections 46 or 47 (application for exemption of business) of the Code.

Application of provisions re call in wages

10 Division 8 (call in wages) of Part 2 (minimum standards) of the Code does not apply to

- (a) an employee of a theatre, hotel or restaurant in a rural area; or
- (b) an employee who is a child.

Loi électorale

8 Les dispositions de la partie 2 du Code mentionnées plus bas ne s'appliquent pas aux personnes nommées à un poste temporaire en vertu de la *Loi électorale*, à l'exception du paragraphe 9(1) de cette loi :

- a) la section 1;
- b) les articles 10 à 15 de la section 2;
- c) les articles 17 et 18 de la section 3;
- d) la section 4.

Repos hebdomadaire

9 La section 6 de la partie 2 du Code ne s'applique pas aux employés :

- a) qui font partie du personnel chargé de la sécurité, qui sont des préposés à l'entretien ou qui sont des électrotechniciens et qui demeurent dans le bâtiment dans lequel ils travaillent;
- b) qui occupent un poste de supervision ou de gestion ou dont les fonctions comprennent le traitement de questions confidentielles;
- c) qui occupent un poste en raison d'une situation d'urgence mentionnée à l'article 19 ou 20 du Code;
- d) d'une entreprise que la Commission du travail du Manitoba exempte en vertu de l'article 46 ou 47 du Code.

Rappels

10 La section 8 de la partie 2 du Code ne s'applique pas :

- a) aux employés de théâtres, d'hôtels ou de restaurants situés en milieu rural;
- b) aux enfants.

MINIMUM WAGE

SALAIRE MINIMUM

Minimum wage

11 Subject to sections 12 to 14, no employer shall

(a) on or after April 1, 2006, pay an employee at a wage rate that is less than \$7.60 per hour; and

(b) on or after April 1, 2007, pay an employee at a wage rate that is less than \$8. per hour;

for work done during standard hours of work.

M.R. 181/2000; 9/2002; 25/2004; 26/2005; 80/2006

Persons in training schemes

12 Section 11 does not apply to employees who are employed under a training scheme implemented or approved by

(a) a provincial or federal government authority; or

(b) jointly by provincial and federal government authorities;

and who are paid a wage.

Evaluation to be done before permit issued

13(1) Before issuing a permit under section 85 (individuals with disabilities) of the Code, the director shall ensure that an evaluation is done of the employee's ability to perform the work in the proposed employment arrangement.

Content of permit re individuals with disabilities

13(2) In a permit issued under section 85 of the Code, the director must include

(a) the name of the employee and employer; and

(b) the hourly wage that the employer is to pay the employee.

Salaire minimum

11 Sous réserve des articles 12 à 14, pour le travail effectué pendant la durée normale du travail, les employeurs sont tenus de verser à leurs employés un salaire d'au moins 7,60 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2006 et d'au moins 8 \$ l'heure à partir du 1^{er} avril 2007.

R.M. 181/2000; 9/2002; 25/2004; 26/2005; 80/2006

Personnes en formation

12 L'article 11 ne s'applique pas aux employés qui suivent une formation rémunérée offerte par l'entremise d'un programme mis en oeuvre ou approuvé par :

a) le gouvernement provincial ou fédéral;

b) les gouvernements provincial et fédéral, de concert.

Délivrance d'un permis — évaluation obligatoire

13(1) Avant de délivrer un permis en vertu de l'article 85 du *Code*, le directeur fait en sorte que soit faite une évaluation de la capacité de l'employé à faire le travail de l'emploi qu'il occupera.

Permis — personnes ayant des incapacités

13(2) Le directeur inclut, dans les permis qu'il délivre en vertu de l'article 85 du *Code* :

a) le nom de l'employé et de l'employeur;

b) le taux horaire que l'employeur accorde à l'employé.

Payments or deductions for meals and lodging

14 Where meals or lodging are furnished by an employer to an employee, the employer shall not, in respect of any pay period, reduce the amount of the wages of the employee below the minimum wage to which the employee is entitled, by way of a deduction from wages or a payment out of wages, or both, by more than the following amounts:

- (a) meals: \$1. each;
- (b) lodging: \$7. per week.

Limit to deduction for uniform

15(1) An employer who requires an employee to wear specific clothing or a uniform shall not deduct from the wages of the employee an amount for providing or maintaining it that results in the reduction of the wages of the employee to less than the minimum wage to which the employee is entitled under section 11.

Director may limit or prohibit deduction

15(2) Where an employer deducts from the wages of an employee an amount that the director considers excessive for providing and maintaining a specific kind of clothing or uniform, the director may fix or limit the amount the employer may deduct, or prohibit the employer from making a deduction.

Entitlement of minimum wage earner to general holiday with pay

16 For the purpose of section 33 of the Code, an employee who is earning the minimum wage and who does not work on a general holiday that falls on a day on which the employee would otherwise be required to work is not required to comply with section 22 (eligibility to be paid wages for general holiday) of the Code to be entitled to a general holiday with pay under subsection 23(1) of the Code if the employee works all of his or her regularly scheduled hours of work on all other work days in the week in which the general holiday falls.

WORK BREAKS

Minimum time for work breaks

17 For the purpose of subsection 50(2) (work break) of the Code, the length of break provided to an employee by an employer shall not be less than 30 minutes.

Déduction pour les repas et l'hébergement

14 Les employeurs qui fournissent les repas et l'hébergement à leurs employés ne peuvent, pour une période de paie, réduire le montant du salaire des employés au-dessous du salaire minimum auquel ceux-ci ont droit par voie de déduction à la source ou de retenue sur leur salaire, ou les deux, si la déduction ou la retenue est plus élevée que :

- a) 1 \$ pour chaque repas;
- b) 7 \$ par semaine pour l'hébergement.

Déduction maximale pour l'uniforme

15(1) Les employeurs qui exigent que leurs employés portent certains vêtements ou un uniforme ne peuvent déduire de leur salaire un montant pour la fourniture ou l'entretien des vêtements ou de l'uniforme qui ramène le salaire au-dessous du salaire minimum auquel les employés ont droit en vertu de l'article 11.

Restriction ou interdiction de déduction

15(2) S'il considère que l'employeur déduit du salaire d'un employé un montant trop élevé pour la fourniture et l'entretien des vêtements ou de l'uniforme exigés, le directeur peut fixer ou limiter le montant que l'employeur peut déduire ou lui interdire de faire la déduction.

Salaire pour les jours fériés

16 Pour l'application de l'article 33 du Code, les employés qui gagnent le salaire minimum et qui travaillent toutes les heures normales prévues dans une semaine au cours de laquelle tombe un jour férié qui tombe un jour où ils devraient normalement travailler, mais qui ne travaillent pas pendant le jour férié ne sont pas tenus de se conformer à l'article 22 du Code pour avoir droit à un jour férié payé en vertu du paragraphe 23(1) du Code.

PAUSES

Durée minimale des pauses

17 Pour l'application du paragraphe 50(2) du Code, la durée minimale d'une pause qu'accorde un employeur à un employé est de 30 minutes.

TRANSPORTATION FOR CERTAIN EMPLOYEES

TRANSPORT DE CERTAINS EMPLOYÉS

Employer to provide transportation within certain hours

18(1) When an employer's place of business and an employee's residence are located within the boundaries of a city or town, the employer shall provide the employee with adequate transportation between the residence and the work place, or vice versa, when the employee's hours of work begin or end after 12 midnight and before 6:00 a.m.

No application to employers of police officers

18(2) This section does not apply to employers of police officers.

Transport pendant certaines heures

18(1) Lorsque le lieu de travail et le domicile d'un employé sont situés dans les limites d'une même ville et que les heures de travail de l'employé commencent ou se terminent entre minuit et six heures, l'employeur est tenu de fournir à l'employé un moyen de transport approprié entre son domicile et son lieu de travail ou vice versa.

Non-application aux agents de police

18(2) Le présent article ne s'applique pas aux employeurs des agents de police.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

CESSATION D'EMPLOI

When a lay-off is not a termination

19 For the purpose of section 78 (lay-off deemed to be termination) of the Code, a lay-off of an employee is not a termination of the employment of the employee in any of the following circumstances:

(a) because of the seasonal nature of the business in which the employee is employed,

(i) it is a custom or practice for employees to be laid off and called back to work from time to time in each year, and

(ii) the employee is told of the custom or practice by the employer at the time the employee is hired;

(b) the lay-off is for eight weeks or less in a period of 16 consecutive weeks;

(c) the lay-off is for more than eight weeks and the employer recalls the employee within such additional time or times as the minister may specify;

Mise à pied qui n'est pas une cessation d'emploi

19 Pour l'application de l'article 78 du Code, la mise à pied d'un employé n'est pas réputée une cessation d'emploi dans les cas suivants :

a) en raison de la nature saisonnière de l'entreprise dans laquelle travaille l'employé :

(i) il est pratique courante de mettre à pied et rappeler les employés au cours de l'année, et ce, de façon périodique,

(ii) il est précisé à l'employé au moment de son embauche de la possibilité de mise à pied et de rappels saisonniers;

b) la mise à pied est pour une période maximale de huit semaines dans une période de seize semaines consécutives;

c) la mise à pied est pour une période de plus de huit semaines, mais l'employeur rappelle l'employé dans la période additionnelle que précise le ministre;

(d) the lay-off is for more than eight weeks and during the lay-off the employer continues

(i) to pay wages to the employee, or to make payments to the employee in place of wages, in an amount agreed upon by them, or

(ii) to make payments for the benefit of the employee to a pension plan or group or employee insurance plan or, where the employee has a pension plan and a group or employee insurance plan, to both.

When a lay-off becomes termination

20 When section 19 does not apply to an employee who has been laid off,

(a) the employment of the employee is deemed to have been terminated without notice on the first day of the lay-off; and

(b) the employer shall pay to the employee an amount calculated in accordance with clauses 77(a) and (b) (payment of wages instead of giving notice of termination) of the Code.

d) la mise à pied est pour une période de plus de huit semaines et, pendant cette période, l'employeur continue :

(i) de payer le salaire de l'employé ou de lui verser des paiements en remplacement de son salaire au taux convenu entre eux,

(ii) de faire des versements, au profit de l'employé, soit au régime de pension, soit au régime d'assurance collective ou d'assurance de l'employé, soit au régime de pension et au régime d'assurance collective ou d'assurance de l'employé si celui-ci cotise aux deux régimes.

Mise à pied qui est une cessation d'emploi

20 L'article 19 ne s'applique pas aux employés qui ont été mis à pied lorsque sont remplies les conditions suivantes :

a) leur emploi est réputé avoir pris fin sans avis le premier jour de la mise à pied;

b) l'employeur leur verse une somme calculée conformément aux alinéas 77a) et b) du Code.

RECIPROCAL ENFORCEMENT DESIGNATIONS

Designation of reciprocating jurisdictions

21 For the purpose of section 114 (designation of reciprocating jurisdictions) of the Code, the following jurisdictions are designated as reciprocating jurisdictions:

- (a) the Province of Saskatchewan;
- (b) the Province of Alberta;
- (c) the Province of British Columbia;
- (d) the Yukon Territory;
- (e) the Northwest Territories;

EXÉCUTION RÉCIPROQUE

Désignation de ressorts d'exécution réciproque

21 Pour l'application de l'article 114 du Code, sont désignés ressorts d'exécution réciproque :

- a) la province de la Saskatchewan;
- b) la province d'Alberta;
- c) la province de la Colombie-Britannique;
- d) le territoire du Yukon;
- e) les Territoires du Nord-Ouest;

- (f) the Province of Nova Scotia;
- (g) the Province of Ontario;
- (h) the Province of New Brunswick;
- (i) the territory of Nunavut;
- (j) the Province of Newfoundland and Labrador.

M.R. 79/2005

- f) la province de la Nouvelle-Écosse;
- g) la province d'Ontario;
- h) la province du Nouveau-Brunswick;
- i) le territoire du Nunavut;
- j) la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

R.M. 79/2005

INFORMATION ABOUT CODE FOR EMPLOYEES

Distribution and posting of information re Code

22(1) An officer may request an employer to do either or both of the following:

- (a) distribute to each employee a summary of the Code, or any part it, provided by the officer;
- (b) post a copy of the summary in a conspicuous place at the work place where employees may read it.

Employer to comply with request

22(2) An employer who receives a request under subsection (1) shall immediately comply with it.

REVIEW, REPEAL AND COMING INTO FORCE

Review and recommendation

23 Not later than January 1, 2005, the minister shall

- (a) review the effectiveness of the operation of this regulation after consulting such persons affected by the regulation as the minister considers appropriate; and
- (b) if the minister considers it advisable, recommend to the Lieutenant Governor in Council that the regulation be amended or repealed.

RENSEIGNEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS

Distribution et affichage des renseignements

22(1) Les agents peuvent demander aux employeurs de faire une ou plusieurs des choses suivantes :

- a) distribuer à leurs employés la totalité ou une partie du résumé du *Code* que les agents leur fournissent;
- b) afficher une copie du résumé dans un endroit bien en vue dans le lieu de travail où les employés peuvent y avoir accès pour le lire.

Obligation d'obtempérer

22(2) Les employeurs qui reçoivent une demande en vertu du paragraphe (1) sont tenus d'y obtempérer immédiatement.

RÉVISION, ABROGATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Révision et recommandation

23 Au plus tard le 1^{er} janvier 2005, le ministre :

- a) revoit l'efficacité du présent règlement et consulte, à ce sujet, les personnes dont l'opinion lui paraît utile;
- b) s'il le juge à propos, recommande au lieutenant-gouverneur en conseil la modification ou l'abrogation du règlement.

Repeal**24** The following regulations are repealed:

- (a) *Employment Standards Exclusion Regulation*, Manitoba Regulation 100/87 R;
- (b) *Employment Termination Regulation*, Manitoba Regulation 101/87 R;
- (c) *Minimum Wages and Working Conditions Regulation*, Manitoba Regulation 187/87 R;
- (d) *Reciprocal Enforcement Regulation*, Manitoba Regulation 249/91.

Coming into force**25** This regulation comes into force on May 1, 1999.**Abrogation****24** Sont abrogés :

- a) le *Règlement sur l'exclusion d'employés de la Couronne de l'application de certaines dispositions*, R.M. 100/87 R;
- b) le *Règlement sur les cessations d'emploi*, R.M. 101/87 R;
- c) le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail*, R.M. 187/87 R;
- d) le *Règlement sur l'exécution réciproque*, R.M. 249/91.

Entrée en vigueur**25** Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} mai 1999.