

PART III
STANDARD HOURS, WAGES,
VACATIONS AND HOLIDAYS

INTERPRETATION

Definitions

“collective agreement”
« convention collective »

“day”
« jour »

166. In this Part,

“collective agreement” means an agreement in writing containing terms or conditions of employment of employees, including provisions with reference to rates of pay, hours of work and settlement by a third party of disagreements arising in the application of the agreement, between

(a) an employer or an employers’ organization acting on behalf of an employer, and

(b) a trade union acting on behalf of the employees in collective bargaining or as a party to an agreement with the employer or employers’ organization;

“day” means any period of twenty-four consecutive hours;

PARTIE III
DURÉE NORMALE DU TRAVAIL,
SALAIRE, CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

DÉFINITIONS

Définitions

« arrêté »
“order”

« convention collective »
“collective agreement”

166. Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

« arrêté » Arrêté pris par le ministre aux termes de la présente partie ou de ses règlements.

« convention collective » Convention écrite renfermant des dispositions relatives aux conditions d’emploi, notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de règlement par une tierce partie des désaccords qui peuvent survenir au cours de son application, et conclue entre :

a) d’une part, un employeur ou une organisation patronale le représentant;

b) d’autre part, un syndicat représentant des employés dans le cadre de négociations collectives ou en qualité de partie à une convention conclue avec l’employeur ou l’organisation patronale.

<p>“employer” « employeur »</p>	<p>“employer” means any person who employs one or more employees;</p>	<p>« directeur régional » Le responsable d’un bureau régional du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences ou son représentant désigné.</p>	<p>« directeur régional » “regional director”</p>
<p>“general holiday” « jours fériés »</p>	<p>“general holiday” means New Year’s Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day and includes any day substituted for any such holiday pursuant to section 195;</p>	<p>« durée normale du travail » La durée de travail fixée sous le régime des articles 169 ou 170, ou par les règlements d’application de l’article 175.</p>	<p>« durée normale du travail » “standard hours of work”</p>
<p>“industrial establishment” « établissement »</p>	<p>“industrial establishment” means any federal work, undertaking or business and includes such branch, section or other division of a federal work, undertaking or business as is designated as an industrial establishment by regulations made under paragraph 264(b);</p>	<p>« employeur » Personne employant un ou plusieurs employés.</p>	<p>« employeur » “employer”</p>
<p>“inspector” « inspecteur »</p>	<p>“inspector” means any person designated as an inspector under section 249;</p>	<p>« établissement » L’entreprise fédérale elle-même ou la succursale, section ou autre division de celle-ci que le règlement d’application de l’alinéa 264b) définit comme tel.</p>	<p>« établissement » “industrial establishment”</p>
<p>“order” « arrêté »</p>	<p>“order” means any order of the Minister made pursuant to this Part or the regulations;</p>	<p>« heures supplémentaires » Heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail.</p>	<p>« heures supplémentaires » “overtime”</p>
<p>“overtime” « heures supplémentaires »</p>	<p>“overtime” means hours of work in excess of standard hours of work;</p>	<p>« inspecteur » Personne désignée à ce titre conformément à l’article 249.</p>	<p>« inspecteur » “inspector”</p>
<p>“qualified medical practitioner” « médecin » ou « médecin qualifié »</p>	<p>“qualified medical practitioner” means a person who is entitled to practise medicine under the laws of a province;</p>	<p>« jour » Période de vingt-quatre heures consécutives.</p>	<p>« jour » “day”</p>
<p>“regional director” « directeur régional »</p>	<p>“regional director” means the director of a regional office of the Department of Human Resources and Skills Development or the director’s designated representative;</p>	<p>« jours fériés » Le 1^{er} janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l’Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël; s’entend également de tout jour de substitution fixé dans le cadre de l’article 195.</p>	<p>« jours fériés » “general holiday”</p>
<p>“standard hours of work” « durée normale du travail »</p>	<p>“standard hours of work” means the hours of work established pursuant to section 169 or 170 or in any regulations made pursuant to section 175;</p>	<p>« médecin » ou « médecin qualifié » Personne qui, en vertu des lois d’une province, est autorisée à exercer la médecine.</p>	<p>« médecin » ou « médecin qualifié » “qualified medical practitioner”</p>
<p>“trade union” « syndicat »</p>	<p>“trade union” means any organization of employees formed for purposes that include the regulation of relations between employers and employees;</p>	<p>« salaire » S’entend notamment de toute forme de rémunération reçue pour prix d’un travail, à l’exclusion des pourboires et autres gratifications.</p>	<p>« salaire » “wages”</p>
<p>“wages” « salaire »</p>	<p>“wages” includes every form of remuneration for work performed but does not include tips and other gratuities;</p>	<p>« semaine » Dans le cadre de la section I, période commençant à zéro heure le dimanche et s’achevant à vingt-quatre heures le samedi suivant.</p>	<p>« semaine » “week”</p>
<p>“week” « semaine »</p>	<p>“week” means, in relation to Division I, the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. R.S., 1985, c. L-2, s. 166; 1993, c. 42, s. 12; 1996, c. 11, s. 66; 2005, c. 34, s. 79.</p>	<p>« syndicat » Organisation regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés. L.R. (1985), ch. L-2, art. 166; 1993, ch. 42, art. 12; 1996, ch. 11, art. 66; 2005, ch. 34, art. 79.</p>	<p>« syndicat » “trade union”</p>

APPLICATION

CHAMP D'APPLICATION

Application of Part

167. (1) This Part applies

(a) to employment in or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business other than a work, undertaking or business of a local or private nature in Yukon, the Northwest Territories or Nunavut;

(b) to and in respect of employees who are employed in or in connection with any federal work, undertaking or business described in paragraph (a);

(c) to and in respect of any employers of the employees described in paragraph (b);

(d) to and in respect of any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada other than a department as defined in the *Financial Administration Act*; and

(e) to or in respect of any Canadian carrier, as defined in section 2 of the *Telecommunications Act*, that is an agent of Her Majesty in right of a province.

Non-application of Division I to certain employees

(2) Division I does not apply to or in respect of employees who

(a) are managers or superintendents or exercise management functions; or

(b) are members of such professions as may be designated by regulation as professions to which Division I does not apply.

Non-application of Division XIV to managers

(3) Division XIV does not apply to or in respect of employees who are managers.

R.S., 1985, c. L-2, s. 167; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 5; 1993, c. 28, s. 78, c. 38, s. 90; 2002, c. 7, s. 98(E).

Saving more favourable benefits

168. (1) This Part and all regulations made under this Part apply notwithstanding any other law or any custom, contract or arrangement, but nothing in this Part shall be construed as affecting any rights or benefits of an employee under any law, custom, contract or arrangement that are more favourable to the employee than his rights or benefits under this Part.

Where collective agreement applies exclusively

(1.1) Divisions II, IV, V and VIII do not apply to an employer and employees who are parties to a collective agreement that confers on employees rights and benefits at least as favourable as those conferred by those respec-

Application de la présente partie

167. (1) La présente partie s'applique :

a) à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;

b) aux employés qui travaillent dans une telle entreprise;

c) aux employeurs qui engagent ces employés;

d) aux personnes morales constituées en vue de l'exercice de certaines attributions pour le compte de l'État canadien, à l'exception d'un ministère au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

e) à une entreprise canadienne, au sens de la *Loi sur les télécommunications*, qui est mandataire de Sa Majesté du chef d'une province.

(2) La section I ne s'applique pas aux employés suivants :

a) ceux qui occupent un poste de directeur ou de chef, ou qui exercent des fonctions de direction;

b) ceux qui exercent une profession soustraite par règlement à son application.

Exceptions : section I

(3) La section XIV ne s'applique pas aux employés qui occupent le poste de directeur.

Exception : section XIV

L.R. (1985), ch. L-2, art. 167; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 5; 1993, ch. 28, art. 78, ch. 38, art. 90; 2002, ch. 7, art. 98(A).

168. (1) La présente partie, règlements d'application compris, l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie.

Sauvegarde des dispositions plus favorables

(1.1) Les sections II, IV, V et VIII ne s'appliquent pas à l'employeur et aux employés liés par une convention collective qui accorde aux employés des droits et avantages au moins égaux à ceux que prévoient ces sections au titre

Application exclusive de la convention

tive Divisions in respect of length of leave, rates of pay and qualifying periods for benefits, and, in respect of employees to whom the third party settlement provisions of such a collective agreement apply, the settlement of disagreements relating to those matters is governed exclusively by the collective agreement.

de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages qu'elles prévoient; la convention collective s'applique de façon exclusive — dans le cas des employés admissibles au régime de règlement par une tierce partie des désaccords qu'elle prévoit — au règlement de tout désaccord qui porte sur les questions que ces sections visent.

Sunday

(2) Nothing in this Part authorizes the doing of any work on Sunday that is prohibited by law.

R.S., 1985, c. L-2, s. 168; 1993, c. 42, s. 13.

(2) La présente partie n'a pas pour effet d'autoriser l'exercice d'une activité dominicale légalement interdite.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 168; 1993, ch. 42, art. 13.

Travail
dominical

DIVISION I

HOURS OF WORK

SECTION I

DURÉE DU TRAVAIL

Standard hours
of work

169. (1) Except as otherwise provided by or under this Division

(a) the standard hours of work of an employee shall not exceed eight hours in a day and forty hours in a week; and

(b) no employer shall cause or permit an employee to work longer hours than eight hours in any day or forty hours in any week.

169. (1) Sauf disposition contraire prévue sous le régime de la présente section :

a) la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine;

b) il est interdit à l'employeur de faire ou laisser travailler un employé au-delà de cette durée.

Règle générale

Averaging

(2) Where the nature of the work in an industrial establishment necessitates irregular distribution of the hours of work of an employee, the hours of work in a day and the hours of work in a week may be calculated, in such manner and in such circumstances as may be prescribed by the regulations, as an average for a period of two or more weeks.

(2) Pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, les horaires journaliers et hebdomadaires sont établis, conformément aux règlements, de manière que leur moyenne sur deux semaines ou plus corresponde à la durée normale journalière ou hebdomadaire.

Moyenne

Duration of
averaging

(2.1) The averaged hours of work calculated pursuant to subsection (2) remain in effect

(a) where the averaging of hours of work is agreed to in writing by an employer and a trade union, for the duration of that agreement or for such shorter period as is agreed to by the parties; or

(b) where the averaging of hours of work is not agreed to in writing by an employer and a trade union, for no longer than three years.

(2.1) Les horaires journaliers ou hebdomadaires calculés à titre de moyenne conformément au paragraphe (2) demeurent en vigueur :

a) dans le cas où l'employeur et le syndicat s'entendent par écrit sur le calcul de la moyenne, jusqu'à l'expiration de l'entente ou de la période plus courte qu'ils fixent;

b) dans le cas contraire, pendant trois ans au maximum.

Durée

General holidays
in week

(3) In a week in which one or more general holidays occur that under Division V entitle an employee to holidays with pay in that week, the hours of work of the employee in that week shall be reduced by the standard hours of work for each general holiday in that week and, for

(3) Pour les semaines comprenant un ou plusieurs jours fériés, la durée hebdomadaire du travail de l'employé qui a droit en vertu de la section V à des congés payés se trouve réduite de la durée normale du travail pour chacun d'eux; pour le calcul des heures de travail four-

Jours fériés

the purposes of this subsection, in calculating the time worked by an employee in any such week, no account shall be taken of any time worked by the employee on the holidays or of any time during which the employee was at the disposal of his employer during the holidays.

R.S., 1985, c. L-2, s. 169; 1993, c. 42, s. 14.

Modified work
schedule

170. (1) An employer may, in respect of employees subject to a collective agreement, establish, modify or cancel a work schedule under which the hours exceed the standard hours of work set out in paragraph 169(1)(a) if

- (a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty hours a week; and
- (b) the schedule, or its modification or cancellation, is agreed to in writing by the employer and the trade union.

Idem

(2) Subject to subsection (3), an employer may, in respect of employees not subject to a collective agreement, establish, modify or cancel a work schedule under which the hours exceed the standard hours of work set out in paragraph 169(1)(a) if

- (a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty hours a week; and
- (b) the schedule, or its modification or cancellation, has been approved by at least seventy per cent of the affected employees.

Posting of notice

(3) Where a work schedule is to be established, modified or cancelled pursuant to subsection (2), the employer shall post a notice of the new schedule, or of its modification or cancellation, in readily accessible places where it is likely to be seen by the affected employees, for at least thirty days before the new schedule or its modification or cancellation takes effect.

R.S., 1985, c. L-2, s. 170; 1993, c. 42, s. 15.

Maximum hours
of work

171. (1) An employee may be employed in excess of the standard hours of work but, subject to sections 172, 176 and 177, and to any regulations made pursuant to section 175, the total hours that may be worked by any employee in any week shall not exceed forty-eight hours in a week or such fewer total number of hours as may be prescribed by the regulations as maximum working hours in the industrial es-

nies au cours de ces semaines, il n'est pas tenu compte, pour l'application du présent paragraphe, du temps de travail effectif ou mis à la disposition de l'employeur pendant ces jours fériés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 169; 1993, ch. 42, art. 14.

Modification de
l'horaire de
travail

170. (1) L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée normale du travail, si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;
- b) il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.

Idem

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés non liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée normale du travail, si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;
- b) l'horaire, sa modification ou son annulation a été approuvé par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.

Affichage

(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de l'adoption du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation pendant au moins trente jours avant leur prise d'effet.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 170; 1993, ch. 42, art. 15.

Durée maximale
du travail

171. (1) L'employé peut être employé au-delà de la durée normale du travail. Toutefois, sous réserve des articles 172, 176 et 177 et des règlements d'application de l'article 175, le nombre d'heures qu'il peut travailler au cours d'une semaine ne doit pas dépasser quarante-huit ou le nombre inférieur fixé par règlement pour l'établissement où il est employé.

	<p>establishment in or in connection with the operation of which the employee is employed.</p>		
Averaging	<p>(2) Subsection 169(2) applies in the computation of the maximum hours of work in a week prescribed under this section.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 30; R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 4; 1977-78, c. 27, s. 6.</p>	<p>(2) Le paragraphe 169(2) s'applique au calcul de la durée maximale hebdomadaire qui peut être fixée aux termes du présent article.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 30; S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 4; 1977-78, ch. 27, art. 6.</p>	Moyenne
Maximum hours of work	<p>172. (1) An employer may, in respect of employees subject to a collective agreement, establish, modify or cancel a work schedule under which the hours exceed the maximum set out in section 171 or in regulations made under section 175 if</p> <p>(a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty-eight hours a week; and</p> <p>(b) the schedule, or its modification or cancellation, is agreed to in writing by the employer and the trade union.</p>	<p>172. (1) L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée maximale du travail prévue à l'article 171 ou dans les règlements d'application de l'article 175, si les conditions suivantes sont réunies :</p> <p>a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante-huit heures;</p> <p>b) il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.</p>	Durée maximale du travail
Idem	<p>(2) Subject to subsection (3), an employer may, in respect of employees not subject to a collective agreement, establish, modify or cancel a work schedule under which the hours exceed the maximum set out in section 171 or in regulations made under section 175 if</p> <p>(a) the average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed forty-eight hours a week; and</p> <p>(b) the schedule, or its modification or cancellation, has been approved by at least seventy per cent of the affected employees.</p>	<p>(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés non liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée maximale du travail prévue à l'article 171 ou dans les règlements d'application de l'article 175, si les conditions suivantes sont réunies :</p> <p>a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante-huit heures;</p> <p>b) l'horaire, sa modification ou son annulation a été approuvé par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.</p>	Idem
Posting of notice	<p>(3) Where a work schedule is to be established, modified or cancelled pursuant to subsection (2), the employer shall post a notice of the new schedule, or of its modification or cancellation, in readily accessible places where it is likely to be seen by the affected employees, for at least thirty days before the new schedule or its modification or cancellation takes effect.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 172; 1993, c. 42, s. 16.</p>	<p>(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de l'adoption du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation pendant au moins trente jours avant leur prise d'effet.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 172; 1993, ch. 42, art. 16.</p>	Affichage
Vote	<p>172.1 (1) Where a work schedule is established, modified or cancelled pursuant to subsection 170(2) or 172(2), any affected employee may, within ninety days after the new schedule or its modification or cancellation takes effect, request an inspector to conduct a</p>	<p>172.1 (1) Dans le cas où un horaire est fixé, modifié ou annulé en vertu du paragraphe 170(2) ou 172(2), un employé concerné peut, avant l'expiration d'un délai de quatre-vingt-dix jours suivant la prise d'effet du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation,</p>	Scrutin

	vote to determine whether seventy per cent of the affected employees approve the new schedule or its modification or cancellation.	demander à un inspecteur la tenue d'un scrutin pour déterminer si soixante-dix pour cent des employés concernés sont en faveur de cette mesure.	
Duty of inspector	(2) Where a request has been made under subsection (1), the inspector shall conduct a secret vote to determine the percentage of the affected employees that approves the new schedule or the modification or cancellation.	(2) L'inspecteur tient un scrutin secret pour déterminer le pourcentage des employés concernés qui sont en faveur du nouvel horaire, de la modification ou de l'annulation.	Rôle de l'inspecteur
Confidentiality	(3) A request made under subsection (1), the ballots and any other documents relating to the vote are confidential and shall not be given to the employer.	(3) La demande de tenue d'un scrutin, les bulletins de scrutin et tous les documents qui les concernent sont confidentiels et ne sont pas remis à l'employeur.	Caractère confidentiel des documents
Counting of ballots	(4) The inspector shall count the ballots in the presence of a representative chosen by the affected employees and a representative chosen by the employer.	(4) L'inspecteur procède au dépouillement en présence de deux représentants choisis l'un par les employés concernés et l'autre par l'employeur.	Dépouillement
Communication of result of vote	(5) The inspector shall report the result of the vote to the regional director, who shall then inform the employer, by written notice, of the result.	(5) L'inspecteur fait rapport au directeur régional du résultat du scrutin et le directeur régional en informe par écrit l'employeur.	Rapport et avis
Effect of non-approval	(6) Where the result of the vote indicates that less than seventy per cent of the affected employees approve the new schedule or its modification or cancellation, the employer shall comply with the result of the vote within thirty days after being informed of that result by the regional director.	(6) Si le résultat du scrutin démontre que moins de soixante-dix pour cent des employés concernés sont en faveur de l'horaire modifié, de la modification ou de l'annulation, l'employeur est tenu dans les trente jours suivant la date de l'avis que lui envoie le directeur régional de se conformer aux résultats du scrutin.	Conséquence de l'absence d'approbation
Regulations	(7) The Governor in Council may make regulations respecting the conduct of votes under this section.	(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, régir le déroulement du scrutin.	Règlements
<i>Statutory Instruments Act</i> not applicable	(8) The <i>Statutory Instruments Act</i> does not apply in respect of the written notice given by the regional director to the employer pursuant to subsection (5). 1993, c. 42, s. 16.	(8) La <i>Loi sur les textes réglementaires</i> ne s'applique pas à l'avis écrit que transmet le directeur régional à l'employeur en vertu du paragraphe (5). 1993, ch. 42, art. 16.	Non-application de la <i>Loi sur les textes réglementaires</i>
Duration	172.2 (1) A work schedule that is established or modified under subsection 170(1) or 172(1) remains in effect for the duration of the written agreement between the employer and the trade union.	172.2 (1) L'horaire de travail fixé ou modifié conformément aux paragraphes 170(1) ou 172(1) demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de la période dont l'employeur et le syndicat sont convenus par écrit.	Durée
Idem	(2) A work schedule that is established or modified under subsection 170(2) or 172(2) remains in effect for three years or for such shorter period as is agreed to by the parties. 1993, c. 42, s. 16.	(2) L'horaire de travail fixé ou modifié conformément aux paragraphes 170(2) ou 172(2) demeure en vigueur pendant trois ans ou jusqu'à l'expiration de la période plus courte sur laquelle les parties s'entendent. 1993, ch. 42, art. 16.	Idem

Scheduling hours of work	<p>173. Except as may be otherwise prescribed by the regulations, hours of work in a week shall be so scheduled and actually worked that each employee has at least one full day of rest in the week, and, wherever practicable, Sunday shall be the normal day of rest in the week.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 31.</p>	<p>173. Sauf disposition contraire des règlements, l'horaire de travail est établi de manière que chaque employé ait au moins un jour complet de repos par semaine, si possible le dimanche.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 31.</p>	Horaires de travail
Overtime pay	<p>174. When an employee is required or permitted to work in excess of the standard hours of work, the employee shall, subject to any regulations made pursuant to section 175, be paid for the overtime at a rate of wages not less than one and one-half times his regular rate of wages.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 32; R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 5.</p>	<p>174. Sous réserve des règlements d'application de l'article 175, les heures supplémentaires effectuées par l'employé, sur demande ou autorisation, donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins cinquante pour cent.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 32; S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 5.</p>	Majoration pour heures supplémentaires
Regulations for the purpose of this Division	<p>175. (1) The Governor in Council may make regulations</p> <p>(a) modifying the provisions of sections 169 and 171 for the purpose of the application of this Division to classes of employees who are employed in or in connection with the operation of any industrial establishment where, in the opinion of the Governor in Council, the application of those sections without modification</p> <p>(i) would be or is unduly prejudicial to the interests of the employees in those classes, or</p> <p>(ii) would be or is seriously detrimental to the operation of the industrial establishment;</p> <p>(b) exempting any class of employees from the application of any one or more of sections 169, 171 and 174 where the Governor in Council is satisfied that those sections cannot reasonably be applied to that class of employees;</p> <p>(c) providing that section 174 does not apply in circumstances where work practices specified in the regulations are followed that in the opinion of the Governor in Council make the application of that section either unreasonable or inequitable; and</p> <p>(d) providing for the calculation of hours worked by employees of any class who are employed in any industrial establishment or in any class of industrial establishment.</p>	<p>175. (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :</p> <p>a) adapter les dispositions des articles 169 et 171 au cas de certaines catégories d'employés exécutant un travail lié à l'exploitation de certains établissements s'il estime qu'en leur état actuel, l'application de ces articles :</p> <p>(i) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts des employés de ces catégories,</p> <p>(ii) soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de ces établissements;</p> <p>b) soustraire des catégories d'employés à l'application des articles 169, 171 et 174, ou de l'un ou l'autre, s'il est convaincu qu'elle ne se justifie pas dans leur cas;</p> <p>c) prévoir que l'article 174 ne s'applique pas dans les cas où, à son avis, certains usages en matière de régime de travail — mentionnés dans le règlement — n'en justifient pas l'application ou font qu'elle serait inéquitable;</p> <p>d) fixer le mode de calcul de la durée du travail des employés de certaines catégories travaillant dans certains établissements ou certaines catégories d'établissements.</p>	Règlements
Inquiries	<p>(2) No regulations may be made pursuant to paragraph (1)(a) or (b) unless the Minister, pur-</p>	<p>(2) La prise de règlements d'application de l'alinéa (1)a) ou b) est subordonnée à la tenue</p>	Enquêtes

suant to section 248, has caused an inquiry to be made into and concerning the employment of employees liable to be affected thereby and has received a report from the person or persons appointed to hold the inquiry.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 5.

Excess hours under ministerial permit

176. (1) On the application of an employer or an employer's organization, the Minister, having regard to the conditions of employment in any industrial establishment and the welfare of the employees, may, by a permit in writing, authorize hours to be worked by any class of employees therein in excess of the maximum hours of work specified in or prescribed under section 171, established pursuant to section 172 or prescribed by regulations made under section 175.

Justifying permit

(2) No permit may be issued under subsection (1) unless the applicant has satisfied the Minister

(a) that there are exceptional circumstances to justify the working of additional hours;

(b) that the employer had posted a notice of the application for a permit under subsection (1), for at least thirty days before its proposed effective date, in places readily accessible to the affected class of employees where they were likely to see it; and

(c) if those employees are represented by a trade union, that the employer had informed the trade union in writing of the application for the permit.

Duration of permit

(3) A permit under subsection (1) shall be issued for the period specified therein, which shall not be longer than the period during which it is anticipated that the exceptional circumstances that justified the permit will continue.

Additional hours may be specified

(4) A permit under subsection (1) may specify either

(a) the total of the number of additional hours in excess of the maximum hours specified in or prescribed under section 171 or by regulations made under section 175, or

(b) the additional hours that may be worked in any day and in any week during the period of the permit.

d'une enquête — sur le travail d'employés susceptibles d'être touchés par ses dispositions — demandée, aux termes de l'article 248, par le ministre, ainsi qu'à la réception par celui-ci du rapport en découlant.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 5.

176. (1) À la demande d'un employeur ou d'une organisation patronale, le ministre peut, eu égard aux conditions d'emploi de l'établissement et au bien-être des employés qui y travaillent, accorder par écrit une dérogation permettant, pour une catégorie d'employés déterminée, le dépassement de la durée maximale fixée soit sous le régime des articles 171 ou 172, soit par les règlements d'application de l'article 175.

Dérogation — dépassement de la durée maximale

(2) Le ministre ne délivre la dérogation visée au paragraphe (1) que sur justification à ses yeux de la demande par des circonstances exceptionnelles et que si le demandeur lui montre qu'il a affiché, dans des endroits facilement accessibles où les employés de la catégorie visée pouvaient le consulter, un avis de sa demande de dérogation pendant au moins trente jours avant la date prévue de sa prise d'effet et, si ces employés sont représentés par un syndicat, qu'il a avisé celui-ci par écrit de la demande.

Justification par le demandeur

(3) La durée de validité de la dérogation ne peut dépasser la durée prévue des circonstances exceptionnelles la justifiant.

Validité de la dérogation

(4) La dérogation peut spécifier :

a) soit la durée totale du dépassement permis;

b) soit la durée journalière ou hebdomadaire du dépassement au cours de la période pour laquelle elle est accordée.

Précision du nombre d'heures de dépassement

Report to
Minister

(5) Where a permit has been issued under this section, the employer for whom or on whose behalf the permit was issued shall report in writing to the Minister, within fifteen days after the expiration of the period specified in the permit or within such time as the Minister may fix in the permit, stating the number of employees who worked in excess of the maximum hours specified in or prescribed under section 171 or by regulations made under section 175 and the number of additional hours each of them worked.

R.S., 1985, c. L-2, s. 176; 1993, c. 42, s. 17.

(5) L'employeur bénéficiaire de la dérogation adresse au ministre, dans les quinze jours qui suivent l'expiration de celle-ci ou à la date que le ministre y a spécifiée, un rapport écrit indiquant le nombre d'employés ayant dépassé la durée maximale hebdomadaire fixée aux termes de l'article 171 ou des règlements d'application de l'article 175, ainsi que le nombre d'heures excédentaires faites par chacun d'eux.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 176; 1993, ch. 42, art. 17.

Rapport au
ministre

Emergency
work

177. (1) The maximum hours of work in a week specified in or prescribed under section 171, established pursuant to section 172 or prescribed by regulations made under section 175 may be exceeded, but only to the extent necessary to prevent serious interference with the ordinary working of the industrial establishment affected, in cases of

- (a) accident to machinery, equipment, plant or persons;
- (b) urgent and essential work to be done to machinery, equipment or plant; or
- (c) other unforeseen or unpreventable circumstances.

(2) Where the maximum hours of work in an industrial establishment have been exceeded under the authority of subsection (1), the employer shall report in writing to the regional director, and also to the trade union if the affected employees are subject to a collective agreement, within fifteen days after the end of the month in which the maximum was exceeded, stating the nature of the circumstances in which the maximum was exceeded, the number of employees who worked in excess of the maximum and the number of additional hours each of them worked.

R.S., 1985, c. L-2, s. 177; 1993, c. 42, s. 18.

177. (1) La durée maximale hebdomadaire fixée soit sous le régime des articles 171 ou 172, soit par les règlements d'application de l'article 175, peut être dépassée — mais seulement dans la mesure nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement en cause — dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) accident mécanique ou humain;
- b) travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement;
- c) autres circonstances imprévues ou inévitables.

(2) Dans les cas de dépassement visés au paragraphe (1), l'employeur adresse au directeur régional, ainsi qu'au syndicat si les employés concernés sont liés par une convention collective, dans les quinze jours qui suivent la fin du mois au cours duquel le dépassement a eu lieu, un rapport précisant la nature des circonstances, le nombre d'employés ayant dépassé la durée maximale et le nombre d'heures excédentaires faites par chacun d'eux.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 177; 1993, ch. 42, art. 18.

Travaux urgents

Reporting
additional work

Rapport

DIVISION II

MINIMUM WAGES

Minimum wage

178. (1) Except as otherwise provided by or under this Division, an employer shall pay to each employee a wage at a rate

- (a) not less than the minimum hourly rate fixed, from time to time, by or under an Act

SECTION II

SALAIRE MINIMUM

178. (1) Sauf disposition contraire de la présente section, l'employeur doit payer à chaque employé au moins :

- a) soit le salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la

Salaire
minimum

	<p>of the legislature of the province where the employee is usually employed and that is generally applicable regardless of occupation, status or work experience; or</p> <p>(b) where the wages of the employee are paid on any basis of time other than hourly, not less than the equivalent of the rate under paragraph (a) for the time worked by the employee.</p>	<p>loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail;</p> <p>b) soit l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé, quand la base de calcul du salaire n'est pas l'heure.</p>	
Where wage rate based on age	<p>(2) For the purposes of paragraph (1)(a), where minimum hourly rates for a province are fixed on the basis of age, the minimum hourly rate for that province is the highest of those rates.</p>	<p>(2) Pour l'application de l'alinéa (1)a), dans les cas où le salaire horaire minimum fixé par la province varie en fonction de l'âge, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.</p>	Cas particulier
Amendment of minimum wage	<p>(3) For the purposes of paragraph (1)(a), the Governor in Council may, by order,</p> <p>(a) replace the minimum hourly rate that has been fixed with respect to employment in a province with another rate; or</p> <p>(b) fix a minimum hourly rate with respect to employment in a province if no such minimum hourly rate has been fixed.</p>	<p>(3) Le gouverneur en conseil peut par décret, pour l'application de l'alinéa (1)a), remplacer le salaire horaire minimum fixé par la loi de la province ou en fixer un si aucun n'a été fixé.</p>	Modification ou fixation du salaire minimum
Minimum on other basis than time	<p>(4) Where the wages of an employee are computed and paid on a basis other than time or on a combined basis of time and some other basis, the Minister may, by order,</p> <p>(a) fix a standard basis of work to which a minimum wage on a basis other than time may be applied; and</p> <p>(b) fix a minimum rate of wage that in the opinion of the Minister is the equivalent of the minimum rate under subsection (1).</p>	<p>(4) Pour les salaires qui ne sont pas calculés et payés en fonction du temps ou le sont partiellement seulement, le ministre peut, par arrêté, fixer :</p> <p>a) d'une part, une norme autre que le temps comme base du salaire minimum;</p> <p>b) d'autre part, un taux minimum qui, selon lui, équivaut à celui établi au titre du paragraphe (1).</p>	Autres modes de rémunération que le salaire au temps
Minimum rate fixed by order to be paid	<p>(5) Except as otherwise provided by or under this Division, the employer shall pay to each employee who is paid on a basis other than time or on a combined basis of time and some other basis a wage at a rate not less than the minimum rate fixed by order under subsection (4).</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 178; 1996, c. 32, s. 1.</p>	<p>(5) Dans les cas où le ministre fixe un salaire minimum en application du paragraphe (4), l'employeur est tenu, sauf disposition contraire de la présente section, de verser aux employés concernés un salaire au moins égal à celui qui est fixé sous le régime de ce paragraphe.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 178; 1996, ch. 32, art. 1.</p>	Obligation
Employees under 17 years of age	<p>179. An employer may employ a person under the age of seventeen years only</p> <p>(a) in an occupation specified by the regulations; and</p>	<p>179. L'employeur ne peut engager une personne de moins de dix-sept ans :</p> <p>a) qu'aux activités prévues par règlement;</p> <p>b) qu'aux conditions d'emploi fixées par règlement pour l'activité en cause.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 179; 1996, ch. 32, art. 2.</p>	Emploi de jeunes de moins de 17 ans

(b) subject to the conditions fixed by the regulations for employment in that occupation.

R.S., 1985, c. L-2, s. 179; 1996, c. 32, s. 2.

180. [Repealed, R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 6]

181. The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes and provisions of this Division and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

(a) requiring employers to pay employees who report for work at the call of the employer wages for such minimum number of hours as may be prescribed, whether or not the employee is called on to perform any work after so reporting for work;

(b) fixing the maximum price to be charged for board, whether full or partial, furnished by or on behalf of an employer to an employee, or the maximum deduction to be made therefor from the wages of the employee by the employer;

(c) fixing the maximum price to be charged for living quarters, either permanent or temporary, furnished by or on behalf of an employer to an employee, whether or not those quarters are self-contained and whether or not the employer retains general possession and custody thereof, or the maximum deduction to be made therefor from the wages of the employee by the employer;

(d) governing the charges or deductions for furnishing uniforms or other articles of wearing apparel that an employer may require an employee to wear or requiring an employer in any specified circumstances to provide, maintain or launder uniforms or other articles of wearing apparel that the employer may require an employee to wear;

(e) governing the charges or deductions for furnishing any tools or equipment that an employer may require an employee to use and for the maintenance and repair of any such tools or equipment;

(f) specifying, for the purposes of section 179, the occupations in which persons under the age of seventeen years may be employed

180. [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 6]

181. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue :

a) d'obliger l'employeur à payer aux employés qui se présentent au travail à sa demande le nombre minimum d'heures fixé, même s'il ne les fait pas travailler ensuite;

b) de fixer le tarif maximal exigible pour les repas fournis à l'employé par l'employeur ou en son nom, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;

c) de fixer le tarif maximal exigible pour le logement permanent ou temporaire fourni à l'employé par l'employeur ou en son nom, que le local ainsi affecté soit indépendant ou non et que l'employeur en conserve ou non, dans l'ensemble, la possession ou la garde, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;

d) de régir la question des frais ou prélèvements relatifs à la fourniture des uniformes ou autres articles vestimentaires dont l'employeur peut exiger le port ou d'obliger celui-ci, dans des circonstances données, à les fournir, entretenir ou blanchir;

e) de régir la question des frais ou prélèvements relatifs à la fourniture des outils ou du matériel dont l'usage est imposé à l'employé, ainsi que des frais d'entretien et de réparation afférents;

f) de préciser, pour l'application de l'article 179, les activités pour lesquelles des personnes de moins de dix-sept ans peuvent être engagées dans un établissement et de fixer les conditions d'emploi correspondantes;

g) d'exempter, aux conditions et pour les périodes jugées appropriées, les employeurs de l'application de l'article 178 à l'égard des catégories d'employés recevant une formation en cours d'emploi, si les moyens mis en œuvre à cette fin par l'employeur sont de nature à assurer un programme de formation

Regulations
applicable to
Division

Règlements
applicables à la
présente section

in an industrial establishment and fixing the conditions of that employment; and

(g) exempting, on such terms and conditions and for such periods as are considered advisable, any employer from the application of section 178 in respect of any class of employees who are being trained on the job, if the training facilities provided and used by the employer are adequate to provide a training program that will increase the skill or proficiency of an employee.

R.S., 1985, c. L-2, s. 181; 1996, c. 32, s. 3.

DIVISION III

EQUAL WAGES

Application of sections

182. (1) For the purposes of ascertaining whether a discriminatory practice under section 11 of the *Canadian Human Rights Act* is being or has been engaged in, sections 249, 250, 252, 253, 254, 255 and 264 apply, with such modifications as the circumstances require, as if this Part expressly required an employer to refrain from that discriminatory practice.

Report to Commission

(2) Where an inspector has reasonable grounds at any time for believing that an employer is engaging or has engaged in a discriminatory practice described in subsection (1), the inspector may notify the Canadian Human Rights Commission or file a complaint with that Commission under section 40 of the *Canadian Human Rights Act*.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 9; 1976-77, c. 33, s. 66.

DIVISION IV

ANNUAL VACATIONS

Definitions

183. In this Division, “vacation pay” means four per cent or, after six consecutive years of employment by one employer, six per cent of the wages of an employee during the year of employment in respect of which the employee is entitled to the vacation;

“year of employment”
« année de service »

“year of employment” means continuous employment of an employee by one employer

(a) for a period of twelve consecutive months beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date thereafter, or

qui accroîtra les qualifications ou la compétence professionnelle des employés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 181; 1996, ch. 32, art. 3.

SECTION III

ÉGALITÉ DES SALAIRES

Actes discriminatoires

182. (1) Les articles 249, 250, 252, 253, 254, 255 et 264 s’appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, à la recherche et à la constatation des actes discriminatoires définis à l’article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, comme si ces actes étaient expressément interdits par la présente partie.

Saisine de la Commission

(2) L’inspecteur qui a des motifs raisonnables de soupçonner un employeur d’avoir commis l’un des actes discriminatoires visés au paragraphe (1) peut en aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer une plainte devant celle-ci conformément à l’article 40 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 9; 1976-77, ch. 33, art. 66.

SECTION IV

CONGÉS ANNUELS

Définitions

183. Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente section.

« année de service » Période d’emploi ininterrompu par le même employeur :

« année de service »
“year of employment”

a) soit de douze mois à compter de la date d’engagement ou du jour anniversaire de celui-ci;

b) soit — année civile ou autre — déterminée par l’employeur, en conformité avec les règlements, pour un établissement.

« indemnité de congé annuel » Indemnité égale à quatre pour cent — six pour cent, après six années consécutives au service du même em-

« indemnité de congé annuel »
“vacation pay”

	<p>(b) for a calendar year or other year determined by the employer, in accordance with the regulations, in relation to an industrial establishment.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 183; 1993, c. 42, s. 19.</p>	<p>ployeur — du salaire gagné au cours de l'année de service donnant droit aux congés annuels.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 183; 1993, ch. 42, art. 19.</p>	
Annual vacation with pay	<p>184. Except as otherwise provided by or under this Division, every employee is entitled to and shall be granted a vacation of at least two weeks with vacation pay and, after six consecutive years of employment by one employer, at least three weeks with vacation pay in respect of every year of employment by that employer.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 40; R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 10; 1976-77, c. 28, s. 49; 1977-78, c. 27, s. 11.</p>	<p>184. Sauf disposition contraire de la présente section, tout employé a droit, par année de service accomplie, à au moins deux semaines de congés payés, et au moins trois semaines après six années de service.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 40; S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 10; 1976-77, ch. 28, art. 49; 1977-78, ch. 27, art. 11; 1980-81-82-83, ch. 47, art. 53.</p>	Congés annuels payés
Granting vacation with pay	<p>185. The employer of an employee who under this Division has become entitled to a vacation with vacation pay</p> <p>(a) shall grant to the employee the vacation to which the employee is entitled, which shall begin not later than ten months immediately following the completion of the year of employment for which the employee became entitled to the vacation; and</p> <p>(b) shall, at such time as is prescribed by the regulations, pay to the employee the vacation pay to which the employee is entitled in respect of that vacation.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 41; R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 11.</p>	<p>185. Une fois que l'employé a, aux termes de la présente section, acquis le droit à des congés annuels payés, l'employeur est tenu :</p> <p>a) de lui accorder ces congés dans les dix mois qui suivent la fin de l'année de service qui y donne droit;</p> <p>b) en outre, de lui verser, à la date fixée par règlement, l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 41; S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 11; 1976-77, ch. 28, art. 49.</p>	Congés annuels payés
Vacation pay	<p>186. Vacation pay shall for all purposes be deemed to be wages.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 42.</p>	<p>186. L'indemnité de congé annuel est assimilée à un salaire.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 42.</p>	Assimilation à salaire
General holiday during vacation	<p>187. Where one or more general holidays occur during a vacation granted to an employee pursuant to this Division, the vacation to which the employee is entitled under this Division may be extended by one day for each such holiday, and the employer shall pay to the employee in addition to the vacation pay the wages to which the employee is entitled for those general holidays.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 43; 1977-78, c. 27, s. 12.</p>	<p>187. L'employé peut prolonger son congé annuel d'autant de jours qu'il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et l'employeur doit lui verser, outre l'indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 43; 1977-78, ch. 27, art. 12.</p>	Jour férié en cours de congé
Termination of employment during year	<p>188. When an employee ceases to be employed, the employer shall forthwith pay to the employee</p> <p>(a) any vacation pay then owing by the employer to the employee under this Division in respect of any prior completed year of employment; and</p>	<p>188. Lors de la cessation d'emploi, l'employeur verse sans délai à l'employé :</p> <p>a) toute indemnité de congé annuel due pour une année de service antérieure;</p> <p>b) en outre, un montant égal à quatre pour cent ou, si l'employé travaille pour lui depuis au moins six ans, six pour cent du salaire gagné par celui-ci pendant la fraction d'année</p>	Cessation d'emploi en cours d'année

(b) four per cent or, if the employee has completed six consecutive years of employment by one employer, six per cent of the wages of the employee during any part of the completed portion of his year of employment in respect of which vacation pay has not been paid to the employee.

R.S., c. L-1, s. 44; R.S., c. 17(2nd Suppl.), s. 12; 1976-77, c. 28, s. 49; 1977-78, c. 27, s. 13.

Transfer of work, undertaking or business

189. (1) Where any particular federal work, undertaking or business, or part thereof, in or in connection with the operation of which an employee is employed is, by sale, lease, merger or otherwise, transferred from one employer to another employer, the employment of the employee by the two employers before and after the transfer of the work, undertaking or business, or part thereof, shall, for the purposes of this Division, be deemed to be continuous with one employer, notwithstanding the transfer.

Inclusion

(2) For the purposes of subsection (1), a federal work, undertaking or business includes

(a) any portion of the federal public administration specified from time to time in Schedule I, IV or V to the *Financial Administration Act* that is deleted from one of those Schedules and that is established as or becomes a part of a corporation or any federal work, undertaking or business to which this Part applies; or

(b) a portion of the federal public administration included in a portion of the federal public administration so specified in one of those Schedules that is severed from the portion in which it was included and that is established as or becomes a part of such a corporation or federal work, undertaking or business.

R.S., 1985, c. L-2, s. 189; R.S., 1985, c. 9 (1st Suppl.), s. 7; 1996, c. 18, s. 10; 2003, c. 22, s. 112.

Regulations in relation to annual vacations

190. The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes and provisions of this Division and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

(a) defining the circumstances and conditions under which the rights of an employee under this Division may be waived or the enjoyment thereof postponed;

de service en cours pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de congé annuel.

S.R., ch. L-1, art. 44; S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 12; 1977-78, ch. 27, art. 13.

Cession de l'entreprise

189. (1) En cas de cession d'un employeur à un autre — notamment par vente, bail ou fusion — de tout ou partie de l'entreprise fédérale où elle travaille, la personne employée auprès de l'un et l'autre est, pour l'application de la présente section, réputée n'avoir pas cessé de travailler pour un seul employeur.

Assimilation

(2) Pour l'application du paragraphe (1), est assimilé à une entreprise fédérale tout secteur de l'administration publique fédérale qui, par radiation de son nom de l'une des annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces annexes, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou qu'entreprise fédérale ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise fédérale régie par la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 189; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 7; 1996, ch. 18, art. 10; 2003, ch. 22, art. 112.

Règlements

190. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue :

a) de définir les circonstances et conditions dans lesquelles il peut y avoir renonciation aux droits de l'employé prévus à la présente section ou report de leur jouissance;

b) de préciser les avis à donner aux employés quant aux dates de leur congé annuel;

(b) prescribing the notices to be given to employees of the times when vacations may be taken;

(c) prescribing the time when vacation pay shall be paid;

(d) defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment;

(e) respecting the determination by the employer of a year of employment in relation to any industrial establishment;

(f) for the calculation and determination of vacation and vacation pay in the case of seasonal or temporary employees or in other suitable cases;

(g) providing for the granting of vacation or the payment of vacation pay in the event of temporary cessation of employment; and

(h) providing for the application of this Division where, owing to illness or other unavoidable absence, an employee has been absent from his employment.

R.S., 1985, c. L-2, s. 190; 1993, c. 42, s. 20.

DIVISION V

GENERAL HOLIDAYS

Definition of
“employed in a
continuous
operation”

191. In this Division, the expression “employed in a continuous operation” refers to employment in

(a) any industrial establishment in which, in each seven day period, operations once begun normally continue without cessation until the completion of the regularly scheduled operations for that period;

(b) any operations or services concerned with the running of trains, planes, ships, trucks and other vehicles, whether in scheduled or non-scheduled operations;

(c) any telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting operations or services; or

(d) any operation or service normally carried on without regard to Sundays or public holidays.

R.S., c. L-1, s. 47.

c) de déterminer la date de versement de l'indemnité de congé annuel;

d) de préciser les cas d'absence qui seront réputés ne pas avoir interrompu la continuité de l'emploi;

e) de régir le mode de détermination, par l'employeur, d'une période constituant une année de service pour un établissement donné;

f) d'établir le mode de détermination de la longueur du congé annuel et de calcul de l'indemnité de congé annuel correspondante dans le cas d'employés saisonniers ou temporaires ou dans d'autres cas appropriés;

g) de prévoir l'attribution du congé annuel ou le versement de l'indemnité de congé annuel dans le cas d'une cessation temporaire d'emploi;

h) de prévoir l'application de la présente section aux cas d'absence forcée de l'employé, par suite de maladie ou pour toute autre cause.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 190; 1993, ch. 42, art. 20.

SECTION V

JOURS FÉRIÉS

191. Pour l'application de la présente section, un employé est occupé à un travail ininterrompu dans l'un ou l'autre des cas suivants :

Définition de
« occupé à un
travail
ininterrompu »

a) il travaille dans un établissement où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux, une fois normalement commencés dans le cadre du programme régulier prévu pour cette période, se poursuivent sans arrêt jusqu'à leur achèvement;

b) son travail a trait au fonctionnement de véhicules, notamment trains, avions, navires ou camions, que ce soit ou non dans le cadre d'un programme régulier;

c) il travaille dans les communications : téléphone, radio, télévision, télégraphe ou autres moyens;

d) il travaille dans un secteur qui fonctionne normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches ou des jours fériés.

S.R., ch. L-1, art. 47.

Entitlement to holidays	<p>192. Except as otherwise provided by this Division, every employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay on each of the general holidays falling within any period of his employment.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 48.</p>	<p>192. Sous réserve des autres dispositions de la présente section, chaque employé a droit à un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 48.</p>	Droit aux congés
General holiday falling on day off	<p>193. (1) Except as otherwise provided by this Division and subject to subsection (2), when a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay at some other time, which may be by way of addition to his annual vacation or granted as a holiday with pay at a time convenient to both the employee and the employer.</p>	<p>193. (1) Sauf disposition contraire de la présente section et sous réserve du paragraphe (2), quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, l'employé a droit à un congé payé; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur.</p>	Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé
Alternative day for holiday falling on non-working Saturday or Sunday	<p>(2) Except as otherwise provided by this Division, when New Year's Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day, the employee is entitled to and shall be granted a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 49; R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 13; 1977-78, c. 27, s. 14.</p>	<p>(2) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1^{er} janvier, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 49; S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 13; 1977-78, ch. 27, art. 14.</p>	Jours fériés tombant un samedi ou un dimanche
Exemption under collective agreement	<p>194. Section 193 does not apply in respect of any employees who are employed under the terms of a collective agreement that entitles those employees to at least nine holidays with pay, exclusive of any annual vacation, in each year.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 50; 1977-78, c. 27, s. 15.</p>	<p>194. L'article 193 ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf jours de congé payé, en plus du congé annuel.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 50; 1977-78, ch. 27, art. 15.</p>	Exemption
Substituted holidays	<p>195. (1) An employer may, in respect of employees subject to a collective agreement, substitute any other holiday for a general holiday if the substitution is agreed to in writing by the employer and the trade union, and the substituted holiday shall, for those employees, be deemed to be a general holiday for the purposes of this Part.</p>	<p>195. (1) L'employeur peut, à l'égard des employés liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours de congé qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés — à la condition de s'entendre par écrit sur la substitution avec le syndicat.</p>	Substitution
Idem	<p>(2) Subject to subsection (3), an employer may, in respect of employees not subject to a collective agreement, substitute any other holiday for a general holiday if the substitution has been approved by at least seventy per cent of the affected employees, and the substituted holiday shall, for those employees, be deemed to be a general holiday for the purposes of this Part.</p>	<p>(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut, à l'égard des employés non liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours de congé qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés — si la substitution est approuvée par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.</p>	Idem

Posting of notice	<p>(3) Where any other holiday is to be substituted for a general holiday pursuant to subsection (2), the employer shall post a notice of the substitution in readily accessible places where it is likely to be seen by the affected employees, for at least thirty days before the substitution takes effect.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 195; 1993, c. 42, s. 21.</p>	<p>(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de substitution de jour férié pendant au moins trente jours avant sa date de prise d'effet.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 195; 1993, ch. 42, art. 21.</p>	Affichage
Voting, duration	<p>195.1 Sections 172.1 and 172.2 apply, with such modifications as the circumstances require, in respect of the substitution of a general holiday pursuant to this Division.</p> <p>1993, c. 42, s. 21.</p>	<p>195.1 Les articles 172.1 et 172.2 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la substitution de jour férié effectuée en vertu de la présente section.</p> <p>1993, ch. 42, art. 21.</p>	Scrutin
Weekly or monthly pay not to be reduced for holiday	<p>196. (1) Where the wages for an employee are calculated on a weekly or monthly basis, the weekly or monthly wages of the employee shall not be reduced for a week or month in which a general holiday occurs by reason only that the employee did not work on the general holiday.</p>	<p>196. (1) Il est interdit de faire subir à l'employé rémunéré à la semaine ou au mois une quelconque réduction de salaire pour la seule raison qu'il n'a pas travaillé un jour férié durant une semaine ou un mois donné.</p>	Interdiction
Pay at daily or hourly rate	<p>(2) An employee whose wages are calculated on a daily or hourly basis shall, for a general holiday on which the employee does not work, be paid at least the equivalent of the wages the employee would have earned at his regular rate of wages for his normal hours of work.</p>	<p>(2) L'employé rémunéré à la journée ou à l'heure reçoit, pour tout jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire ou quotidien, pour une journée normale de travail.</p>	Rémunération journalière ou horaire
Pay on other basis	<p>(3) An employee whose wages are calculated on any basis other than a basis mentioned in subsection (1) or (2) shall, for a general holiday on which the employee does not work, be paid at least the equivalent of the wages the employee would have earned at his regular rate of wages for his normal working day.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 52.</p>	<p>(3) L'employé rémunéré selon une base de calcul autre que celles mentionnées aux paragraphes (1) ou (2) reçoit, pour un jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux régulier, pour une journée normale de travail.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 52.</p>	Autre mode de rémunération
Additional pay for holiday work	<p>197. Except in the case of an employee employed in a continuous operation, an employee who is required to work on a day on which the employee is entitled under this Division to a holiday with pay shall be paid, in addition to his regular rate of wages for that day, at a rate at least equal to one and one-half times his regular rate of wages for the time that the employee worked on that day.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 197; 1993, c. 42, s. 22(F); 2001, c. 34, s. 18(F).</p>	<p>197. Sauf s'il est occupé à un travail ininterrompu, l'employé qui est tenu de travailler un jour de congé payé touche son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail fournies, une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 197; 1993, ch. 42, art. 22(F), 2001, ch. 34, art. 18(F).</p>	Majoration pour travail effectué un jour de congé
Holiday work in continuous operation employment	<p>198. An employee employed in a continuous operation who is required to work on a day on which the employee is entitled under this Division to a holiday with pay</p>	<p>198. L'employé occupé à un travail ininterrompu et tenu de travailler un jour de congé payé a droit :</p> <p>a) soit à son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail fournies, à une</p>	Cas des employés occupés à un travail ininterrompu

(a) shall be paid, in addition to his regular rate of wages for that day, at a rate at least equal to one and one-half times his regular rate of wages for the time that the employee worked on that day;

(b) shall be given a holiday and pay in accordance with section 196 at some other time, which may be by way of addition to his annual vacation or granted as a holiday with pay at a time convenient to both the employee and the employer; or

(c) shall, where a collective agreement that is binding on the employer and the employee so provides, be paid in accordance with section 196 for the first day on which the employee does not work after that day.

R.S., 1985, c. L-2, s. 198; 1993, c. 42, s. 23(F); 2001, c. 34, s. 19(F).

Holiday work for managers, etc.

199. Notwithstanding sections 197 and 198, an employee excluded from the application of Division I under subsection 167(2) who is required to work on a day on which the employee is entitled under this Division to a holiday with pay shall be given a holiday and pay in accordance with section 196 at some other time, which may be by way of addition to his annual vacation or granted as a holiday with pay at a time convenient to both the employee and the employer.

1977-78, c. 27, s. 17.

Holiday pay

200. Pay granted to an employee for a general holiday on which the employee does not work shall for all purposes be deemed to be wages.

R.S., c. L-1, s. 55.

Exceptions

201. (1) An employee who does not work on a general holiday is not entitled to be paid for the general holiday if, during the thirty days immediately preceding the general holiday, the employee is not entitled to wages

(a) for at least fifteen days; or

(b) where the employee is working under a schedule established or modified pursuant to section 170, for at least the number of days calculated or determined pursuant to any regulations made under section 201.1.

Idem

(2) No employee who is employed in a continuous operation is entitled to be paid for a general holiday

somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal;

b) soit à un congé payé conformément à l'article 196 qu'il peut ou bien ajouter à son congé annuel, ou bien prendre à une date convenable pour lui et son employeur;

c) soit, lorsque la convention collective qui le régit le prévoit, à être payé conformément à l'article 196 pour le premier jour où il ne travaille pas par la suite.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 198; 1993, ch. 42, art. 23(F); 2001, ch. 34, art. 19(F).

199. Malgré les articles 197 et 198, l'employé qui, tout en étant exclu, aux termes du paragraphe 167(2), du champ d'application de la section I, est tenu de travailler un jour de congé payé a droit à un congé, payé conformément à l'article 196, à un autre moment; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur.

1977-78, ch. 27, art. 17.

Directeurs travaillant un jour de congé

200. L'indemnité accordée à un employé pour un jour férié où il ne travaille pas est assimilée à un salaire.

S.R., ch. L-1, art. 55.

Indemnité de jour férié

201. (1) Aucune indemnité n'est versée à l'employé qui ne travaille pas un jour férié si, dans les trente jours précédents, il n'avait pas eu droit à un salaire pour :

a) soit au moins quinze jours;

b) soit, dans le cas d'un employé qui travaille selon un horaire de travail fixé ou modifié en conformité avec l'article 170, le nombre de jours prévu conformément au mode de calcul ou de détermination prévu sous le régime de l'article 201.1.

Exceptions

(2) Aucune indemnité n'est versée à l'employé occupé à un travail ininterrompu pour un jour férié où, selon le cas :

Idem

	<p>(a) on which the employee did not report for work after having been called to work on that day; or</p> <p>(b) in respect of which the employee makes himself unavailable to work in accordance with the conditions of employment in the industrial establishment in which the employee is employed.</p>	<p>a) il ne s'est pas présenté au travail après y avoir été appelé;</p> <p>b) il n'est pas disponible pour le travail conformément aux conditions d'emploi dans l'établissement où il travaille.</p>	
Exception	<p>(3) Subsection (1) does not apply with respect to an employee, other than an employee who is working under a schedule established or modified pursuant to section 170, whose terms and conditions of employment with respect to hours of work are such that the employee is unable to establish entitlement to wages on at least fifteen days during the thirty calendar days immediately preceding a general holiday.</p>	<p>(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé dont les conditions d'emploi en matière d'horaire de travail sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour au moins quinze des trente jours qui précèdent un jour férié et qui ne travaille pas selon un horaire de travail fixé ou modifié en conformité avec l'article 170.</p>	Exception
Calculation of holiday pay	<p>(4) An employee described in subsection (3) is not entitled to a holiday with pay referred to in section 193 in respect of any general holiday on which the employee does not work, but, notwithstanding section 196, the employee is entitled to be paid 1/20th of the wages he has earned during the thirty calendar days immediately preceding that general holiday.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 201; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 8; 1993, c. 42, s. 24.</p>	<p>(4) Pour un jour férié où il ne travaille pas, l'employé visé au paragraphe (3) n'a pas droit au congé payé visé à l'article 193 mais, malgré l'article 196, il a droit au vingtième du salaire qu'il a gagné au cours des trente jours précédant ce jour férié.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 201; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 8; 1993, ch. 42, art. 24.</p>	Calcul du salaire d'un jour férié
Regulations	<p>201.1 The Governor in Council may make regulations setting out the manner of calculating or determining the number of days for the purpose of paragraph 201(1)(b).</p> <p>1993, c. 42, s. 25.</p>	<p>201.1 Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir le mode de calcul ou de détermination du nombre de jours visé à l'alinéa 201(1)b).</p> <p>1993, ch. 42, art. 25.</p>	Règlements
Holiday during first 30 days of employment	<p>202. (1) An employee is not entitled to pay for a general holiday that occurs in his first thirty days of employment with an employer if the employee does not work on that day, but if required to work on the general holiday the employee shall be paid at a rate at least equal to one and one-half times his regular rate of wages for the time that the employee worked on that day, unless the employee is employed in a continuous operation in which case the employee is entitled to his regular rate of wages for the time that the employee worked on that day.</p>	<p>202. (1) L'employé n'a pas droit à l'indemnité de congé pour un jour férié qui tombe dans ses trente premiers jours de service pour un employeur, mais s'il est tenu de travailler ce jour-là, il a droit, pour les heures de travail fournies, à une somme correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal. Dans le cas où il est occupé à un travail ininterrompu, toutefois, il a seulement droit à son salaire normal pour les heures fournies.</p>	Jour férié pendant les 30 premiers jours d'emploi
Employment	<p>(2) For the purposes of this section, a person shall be deemed to be in the employment of another person when that person is available at the call of that other person, whether or not that</p>	<p>(2) Pour l'application du présent article, une personne est réputée au service d'une autre lorsqu'elle est à sa disposition, même si elle ne travaille pas effectivement.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 202; 2001, ch. 34, art. 20(F).</p>	Sens de « service »

person is called on to perform any work therefor.

R.S., 1985, c. L-2, s. 202; 2001, c. 34, s. 20(F).

DIVISION VI

MULTI-EMPLOYER EMPLOYMENT

Definition of “multi-employer employment”

203. (1) In this Division, “multi-employer employment”, as more particularly defined by the regulations, means employment in any occupation or trade in which, by custom of that occupation or trade, any or all employees would in the usual course of a working month be ordinarily employed by more than one employer.

Regulations

(2) The Governor in Council may make regulations

(a) defining more particularly the expression “multi-employer employment”; and

(b) modifying, to such extent as the Governor in Council deems necessary, the provisions of Division IV, V, VII, VIII, X, XI, XIII or XIV so that, as far as practicable, employees engaged in multi-employer employment will be entitled to the same rights and benefits under that Division as employees employed by one employer.

Idem, application

(3) Any regulation made pursuant to subsection (2) may be made applicable to all federal works, undertakings or businesses or particularly to one or more such works, undertakings or businesses or such classes thereof or classes of employees thereof as may be specified in the regulations.

R.S., 1985, c. L-2, s. 203; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 9.

DIVISION VII

REASSIGNMENT, MATERNITY LEAVE, PARENTAL LEAVE AND COMPASSIONATE CARE LEAVE

Maternity-related Reassignment and Leave

Reassignment and job modification

204. (1) An employee who is pregnant or nursing may, during the period from the beginning of the pregnancy to the end of the twenty-fourth week following the birth, request the employer to modify her job functions or reassign her to another job if, by reason of the pregnancy or nursing, continuing any of her current job functions may pose a risk to her health or to that of the foetus or child.

SECTION VI

EMPLOYEURS MULTIPLES

Définition de « travail au service de plusieurs employeurs »

203. (1) Dans la présente section, «travail au service de plusieurs employeurs» s’entend de l’emploi dans un secteur d’activité où il est d’usage que les employés, ou certains d’entre eux, travaillent au cours du même mois pour plusieurs employeurs. La présente définition peut être précisée par règlement.

Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

a) préciser le sens de « travail au service de plusieurs employeurs »;

b) apporter aux dispositions des sections IV, V, VII, VIII, X, XI, XIII ou XIV les modifications qu’il estime nécessaires pour garantir aux employés qui sont au service de plusieurs employeurs des droits et indemnités équivalents dans la mesure du possible à ceux dont ils bénéficieraient, aux termes de la section en cause, s’ils travaillaient pour un seul employeur.

Application

(3) Les règlements prévus au paragraphe (2) peuvent être d’application générale ou viser spécifiquement une ou plusieurs entreprises fédérales ou certaines catégories d’entre elles, ou encore certaines catégories de leurs employés.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 203; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 9.

SECTION VII

RÉAFFECTATION, CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ DE SOIGNANT

Réaffectation et congé liés à la maternité

Réaffectation et modification des tâches

204. (1) L’employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l’accouchement, demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l’allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut

Medical certificate	<p>(2) An employee's request under subsection (1) must be accompanied by a certificate of a qualified medical practitioner of the employee's choice indicating the expected duration of the potential risk and the activities or conditions to avoid in order to eliminate the risk.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 204; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 9; 1993, c. 42, s. 26.</p>	<p>constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.</p> <p>(2) La demande est accompagnée d'un certificat signé par un médecin choisi par l'employée faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 204; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 9; 1993, ch. 42, art. 26.</p>	Certificat médical
Employer's obligations	<p>205. (1) An employer to whom a request has been made under subsection 204(1) shall examine the request in consultation with the employee and, where reasonably practicable, shall modify the employee's job functions or reassign her.</p>	<p>205. (1) L'employeur étudie la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte.</p>	Obligations de l'employeur
Rights of employee	<p>(2) An employee who has made a request under subsection 204(1) is entitled to continue in her current job while the employer examines her request, but, if the risk posed by continuing any of her job functions so requires, she is entitled to and shall be granted a leave of absence with pay at her regular rate of wages until the employer</p> <p>(a) modifies her job functions or reassigns her, or</p> <p>(b) informs her in writing that it is not reasonably practicable to modify her job functions or reassign her,</p> <p>and that pay shall for all purposes be deemed to be wages.</p>	<p>(2) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire jusqu'à ce que l'employeur modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures, la rémunération qui lui est alors versée étant assimilée à un salaire.</p>	Droits de l'employée
Onus of proof	<p>(3) The onus is on the employer to show that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the medical certificate is not reasonably practicable.</p>	<p>(3) Il incombe à l'employeur de prouver qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical.</p>	Charge de la preuve
Employee to be informed	<p>(4) Where the employer concludes that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the medical certificate is not reasonably practicable, the employer shall so inform the employee in writing.</p>	<p>(4) L'employeur qui conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical l'en informe par écrit.</p>	Avis de la décision de l'employeur
Status of employee	<p>(5) An employee whose job functions are modified or who is reassigned shall be deemed to continue to hold the job that she held at the time of making the request under subsection 204(1), and shall continue to receive the wages and benefits that are attached to that job.</p>	<p>(5) L'employée dont les tâches sont modifiées ou qui est réaffectée est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment où elle a présenté sa demande et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont attachés.</p>	Statut de l'employée

Employee's right to leave	<p>(6) An employee referred to in subsection (4) is entitled to and shall be granted a leave of absence for the duration of the risk as indicated in the medical certificate.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 205; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 9; 1993, c. 42, s. 26.</p>	<p>(6) L'employée qui est informée qu'une modification de ses tâches ou qu'une réaffectation sont difficilement réalisables a droit à un congé pendant la période mentionnée au certificat médical qu'elle avait présenté avec sa demande.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 205; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 9; 1993, ch. 42, art. 26.</p>	Choix de l'employée
Entitlement to leave	<p>205.1 An employee who is pregnant or nursing is entitled to and shall be granted a leave of absence during the period from the beginning of the pregnancy to the end of the twenty-fourth week following the birth, if she provides the employer with a certificate of a qualified medical practitioner of her choice indicating that she is unable to work by reason of the pregnancy or nursing and indicating the duration of that inability.</p> <p>1993, c. 42, s. 26.</p>	<p>205.1 L'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à un congé pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement si elle remet à l'employeur un certificat signé par un médecin choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.</p> <p>1993, ch. 42, art. 26.</p>	Droit de l'employée de prendre un congé
Employee's duty to inform employer	<p>205.2 An employee whose job functions have been modified, who has been reassigned or who is on a leave of absence shall give at least two weeks notice in writing to the employer of any change in the duration of the risk or in the inability as indicated in the medical certificate, unless there is a valid reason why that notice cannot be given, and such notice must be accompanied by a new medical certificate.</p> <p>1993, c. 42, s. 26.</p>	<p>205.2 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification de tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux semaines à son employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine et de lui présenter un nouveau certificat médical à l'appui.</p> <p>1993, ch. 42, art. 26.</p>	Obligation de l'employée d'informer l'employeur
<i>Maternity Leave</i>		<i>Congé de maternité</i>	
Entitlement to leave	<p>206. Every employee who</p> <p>(a) has completed six consecutive months of continuous employment with an employer, and</p> <p>(b) provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant</p> <p>is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to seventeen weeks, which leave may begin not earlier than eleven weeks prior to the estimated date of her confinement and end not later than seventeen weeks following the actual date of her confinement.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 206; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 1993, c. 42, s. 26.</p>	<p>206. L'employée qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé de maternité maximal de dix-sept semaines commençant au plus tôt onze semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept semaines après la date effective de celui-ci à la condition de fournir à son employeur le certificat d'un médecin attestant qu'elle est enceinte.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 206; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10; 1993, ch. 42, art. 26.</p>	Modalités d'attribution

Parental Leave

Congé parental

Entitlement to leave	206.1 (1) Subject to subsections (2) and (3), every employee who has completed six consecutive months of continuous employment with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to thirty-seven weeks to care for a new-born child of the employee or a child who is in the care of the employee for the purpose of adoption under the laws governing adoption in the province in which the employee resides.	206.1 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), a droit à un congé d'au plus trente-sept semaines l'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois et qui doit prendre soin de son nouveau-né ou d'un enfant qui lui est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où il réside.	Modalités d'attribution
Period when leave may be taken	(2) The leave of absence may only be taken during the fifty-two week period beginning (a) in the case of a new-born child of the employee, at the option of the employee, on the day the child is born or comes into the actual care of the employee; and (b) in the case of an adoption, on the day the child comes into the actual care of the employee.	(2) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours des cinquante-deux semaines qui suivent : (a) s'agissant d'une naissance, soit le jour de celle-ci, soit le jour où l'employé commence effectivement à prendre soin de l'enfant, au choix de l'employé; (b) s'agissant d'une adoption, le jour où l'enfant est effectivement confié à l'employé.	Période de congé
Aggregate leave — two employees	(3) The aggregate amount of leave that may be taken by two employees under this section in respect of the same birth or adoption shall not exceed thirty-seven weeks. 1993, c. 42, s. 26; 2000, c. 14, s. 42; 2002, c. 9, s. 17.	(3) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de trente-sept semaines. 1993, ch. 42, art. 26; 2000, ch. 14, art. 42; 2002, ch. 9, art. 17.	Durée maximale du congé : deux employés
Aggregate leave — maternity and parental	206.2 The aggregate amount of leave that may be taken by one or two employees under sections 206 and 206.1 in respect of the same birth shall not exceed fifty-two weeks. 2000, c. 14, s. 42.	206.2 La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre un ou deux employés en vertu des articles 206 et 206.1 à l'occasion de la naissance d'un enfant est de cinquante-deux semaines. 2000, ch. 14, art. 42.	Cumul des congés : durée maximale

Compassionate Care Leave

Congé de soignant

Definitions	206.3 (1) The following definitions apply in this section.	206.3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.	Définitions
“common-law partner” « conjoint de fait »	“common-law partner”, in relation to an individual, means a person who is cohabiting with the individual in a conjugal relationship, having so cohabited for a period of at least one year.	« conjoint de fait » La personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.	« conjoint de fait » “common-law partner”
“family member” « membre de la famille »	“family member”, in relation to an employee, means (a) a spouse or common-law partner of the employee; (b) a child of the employee or a child of the employee's spouse or common-law partner;	« médecin qualifié » Personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements médicaux sont prodigués au membre de la famille en cause. Est visée par la présente définition la personne faisant partie d'une catégorie de spécialistes de la santé prévue par règlement pour l'application des paragraphes 23.1(3) ou 152.06(2) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .	« médecin qualifié » “qualified medical practitioner”

	<p>(c) a parent of the employee or a spouse or common-law partner of the parent; and</p>	<p>« membre de la famille » S'entend, relativement à l'employé en cause :</p>	<p>« membre de la famille » "family member"</p>
	<p>(d) any other person who is a member of a class of persons prescribed for the purposes of this definition or the definition "family member" in subsection 23.1(1) or 152.01(1) of the <i>Employment Insurance Act</i>.</p>	<p>a) de son époux ou conjoint de fait;</p> <p>b) de son enfant ou de l'enfant de son époux ou conjoint de fait;</p> <p>c) de son père ou de sa mère ou de l'époux ou du conjoint de fait de ceux-ci;</p>	
<p>"qualified medical practitioner" « médecin qualifié »</p>	<p>"qualified medical practitioner" means a person who is entitled to practise medicine under the laws of a jurisdiction in which care or treatment of the family member is provided and includes a member of a class of medical practitioners prescribed for the purposes of subsection 23.1(3) or 152.06(2) of the <i>Employment Insurance Act</i>.</p>	<p>d) de toute autre personne faisant partie d'une catégorie de personnes précisée par règlement pour l'application de la présente définition ou de la définition de « membre de la famille » aux paragraphes 23.1(1) ou 152.01(1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>.</p>	
<p>"week" « semaine »</p>	<p>"week" means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday.</p>	<p>« semaine » Période commençant à zéro heure le dimanche et se terminant à vingt-quatre heures le samedi suivant.</p>	<p>« semaine » "week"</p>
<p>Entitlement to leave</p>	<p>(2) Subject to subsections (3) to (8), every employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to eight weeks to provide care or support to a family member of the employee if a qualified medical practitioner issues a certificate stating that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within 26 weeks from</p> <p>(a) the day the certificate is issued; or</p> <p>(b) if the leave was commenced before the certificate was issued, the day the leave was commenced.</p>	<p>(2) Sous réserve des paragraphes (3) à (8), l'employé a droit à un congé d'au plus huit semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six semaines suivant :</p> <p>a) soit le jour de la délivrance du certificat;</p> <p>b) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé.</p>	<p>Modalités d'attribution</p>
<p>Period when leave may be taken</p>	<p>(3) The leave of absence may only be taken during the period</p> <p>(a) that starts with</p> <p>(i) the first day of the week in which the certificate is issued, or</p> <p>(ii) if the leave was commenced before the certificate was issued, the first day of the week in which the leave was commenced if the certificate is valid from any day in that week; and</p> <p>(b) that ends with the last day of the week in which either of the following occurs, namely,</p> <p>(i) the family member dies, or</p>	<p>(3) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours de la période :</p> <p>a) qui commence au début de la semaine suivant :</p> <p>(i) soit celle au cours de laquelle le certificat est délivré,</p> <p>(ii) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, celle au cours de laquelle commence le congé si le certificat est valide à partir de cette semaine;</p> <p>b) qui se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :</p> <p>(i) le membre de la famille décède,</p>	<p>Période de congé</p>

	(ii) the expiration of 26 weeks following the first day of the week referred to in paragraph (a).	(ii) la période de vingt-six semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.	
Shorter period	(4) If a shorter period is prescribed by regulation for the purposes of subsection 23.1(5) or 152.06(4) of the <i>Employment Insurance Act</i> , (a) the certificate referred to in subsection (2) must state that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within that period; and (b) that shorter period applies for the purposes of subparagraph (3)(b)(ii).	(4) Dans le cas où une période plus courte est prévue par règlement pour l'application de l'article 23.1 ou du paragraphe 152.06(4) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : a) le certificat visé au paragraphe (2) doit attester que le membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès au cours de cette période est important; b) cette période s'applique dans le cadre du sous-alinéa (3)b)(ii).	Période plus courte
Expiry of shorter period	(5) When a shorter period referred to in subsection (4) has expired in respect of a family member, no further leave may be taken under this section in respect of that family member until the minimum number of weeks prescribed for the purposes of subsection 12(4.3) or 152.14(7) of the <i>Employment Insurance Act</i> has elapsed.	(5) Dans le cas où une période plus courte visée au paragraphe (4) prend fin relativement à un membre de la famille, le nombre de semaines prévu pour l'application du paragraphe 12(4.3) ou 152.14(7) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> doit s'écouler avant qu'un employé puisse prendre un autre congé relativement à ce membre de la famille aux termes du présent article.	Fin de la période plus courte
Minimum period of leave	(6) A leave of absence under this section may only be taken in periods of not less than one week's duration.	(6) Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.	Durée minimale d'une période de congé
Aggregate leave — more than one employee	(7) The aggregate amount of leave that may be taken by two or more employees under this section in respect of the care or support of the same family member shall not exceed eight weeks in the period referred to in subsection (3).	(7) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre aux termes du présent article plusieurs employés pour le même membre de la famille pendant la période visée au paragraphe (3) est de huit semaines.	Durée maximale du congé — plusieurs employés
Copy of certificate	(8) If requested in writing by the employer within 15 days after an employee's return to work, the employee must provide the employer with a copy of the certificate referred to in subsection (2).	(8) L'employé fournit à l'employeur, sur demande par écrit présentée à cet effet par celui-ci dans les quinze jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat prévu au paragraphe (2).	Copie du certificat
Application	(9) The references in this section to provisions that are in Part VII.1 of the <i>Employment Insurance Act</i> apply only in relation to employees who are self-employed persons referred to in paragraph (b) of the definition "self-employed person" in subsection 152.01(1) of that Act. 2003, c. 15, s. 27; 2009, c. 33, s. 30.	(9) Les renvois dans le présent article à des dispositions de la partie VII.1 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ne s'appliquent que relativement aux employés qui sont des travailleurs indépendants mentionnés à l'alinéa b) de la définition de «travailleur indépendant» au paragraphe 152.01(1) de cette loi. 2003, ch. 15, art. 27; 2009, ch. 33, art. 30.	Application
	<i>General</i>	<i>Dispositions générales</i>	
Notification to employer	207. (1) Every employee who intends to take a leave of absence from employment under section 206 or 206.1 shall	207. (1) L'employé qui entend prendre l'un des congés prévus aux articles 206 et 206.1 :	Préavis à l'employeur

	<p>(a) give at least four weeks notice in writing to the employer unless there is a valid reason why that notice cannot be given; and</p> <p>(b) inform the employer in writing of the length of leave intended to be taken.</p>	<p>a) en informe son employeur par un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf exception valable;</p> <p>b) informe l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.</p>	
Notice of change in length of leave	<p>(2) Every employee who intends to take or who is on a leave of absence from employment under section 206 or 206.1 shall give at least four weeks notice in writing to the employer of any change in the length of leave intended to be taken, unless there is a valid reason why that notice cannot be given.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 207; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 1993, c. 42, s. 28.</p>	<p>(2) De même et sauf exception valable, toute modification de la durée de ce congé est portée à l'attention de l'employeur par un préavis écrit d'au moins quatre semaines.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 207; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10; 1993, ch. 42, art. 28.</p>	Avis de modification de la durée du congé
Prohibition	<p>208. (1) Subject to subsection (2), no employer shall require an employee to take a leave of absence from employment because the employee is pregnant.</p>	<p>208. (1) L'employeur ne peut obliger une employée à prendre un congé pour cause de grossesse.</p>	Interdiction
Exception	<p>(2) An employer may require a pregnant employee to take a leave of absence from employment if the employee is unable to perform an essential function of her job and no appropriate alternative job is available for that employee.</p>	<p>(2) L'employeur peut toutefois imposer le congé à une employée enceinte qui n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et à qui aucun autre poste approprié ne peut être offert.</p>	Exception
Length of leave	<p>(3) A pregnant employee who is unable to perform an essential function of her job and for whom no appropriate alternative job is available may be required to take a leave of absence from employment only for such time as she is unable to perform that essential function.</p>	<p>(3) Le cas échéant, le congé ne dure que le temps où l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question.</p>	Durée du congé
Burden of proof	<p>(4) The burden of proving that a pregnant employee is unable to perform an essential function of her job rests with the employer.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 208; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10.</p>	<p>(4) Il incombe à l'employeur de prouver que l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 208; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.</p>	Charge de la preuve
Application	<p>208.1 Regardless of the time at which an employee makes a request under section 204, the rights and obligations provided under sections 204 and 205 take precedence over the application of subsection 208(2).</p> <p>1993, c. 42, s. 29.</p>	<p>208.1 Les droits et obligations prévus aux articles 204 et 205 ont préséance sur ceux que prévoit le paragraphe 208(2), indépendamment de la date de présentation d'une demande en vertu de l'article 204.</p> <p>1993, ch. 42, art. 29.</p>	Application
Right to notice of employment opportunities	<p>209. Every employee who intends to or is required to take a leave of absence from employment under this Division is entitled, on written request therefor, to be informed in writing of every employment, promotion or training opportunity that arises during the period when the employee is on leave of absence from employment and for which the employee is quali-</p>	<p>209. Les employés qui prennent, de leur plein gré ou non, un congé aux termes de la présente section ont le droit, sur demande écrite, d'être informés par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant leur congé et en rapport avec leurs qualifications profession-</p>	Information quant aux possibilités d'emploi

fied, and on receiving such a request every employer of such an employee shall so inform the employee.

R.S., 1985, c. L-2, s. 209; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10.

Resumption of employment in same position

209.1 (1) Every employee who takes or is required to take a leave of absence from employment under this Division is entitled to be reinstated in the position that the employee occupied when the leave of absence from employment commenced, and every employer of such an employee shall, on the expiration of any such leave, reinstate the employee in that position.

nelles, l'employeur étant tenu de fournir l'information.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 209; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

Reprise de l'emploi

209.1 (1) Les employés ont le droit de reprendre l'emploi qu'ils ont quitté pour prendre leur congé, l'employeur étant tenu de les y réintégrer à la fin du congé.

Comparable position

(2) Where for any valid reason an employer cannot reinstate an employee in the position referred to in subsection (1), the employer shall reinstate the employee in a comparable position with the same wages and benefits and in the same location.

(2) Faute — pour un motif valable — de pouvoir réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un emploi comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

Emploi comparable

Wages and benefits affected by reorganization

(3) Where an employee takes leave under this Division and, during the period of that leave, the wages and benefits of the group of employees of which that employee is a member are changed as part of a plan to reorganize the industrial establishment in which that group is employed, that employee is entitled, on being reinstated in employment under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment that that employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place.

(3) Si, pendant sa période de congé, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.

Modifications consécutives à une réorganisation

Notice of changes in wages and benefits

(4) The employer of every employee who is on a leave of absence from employment under this Division and whose wages and benefits would be changed as a result of a reorganization referred to in subsection (3) shall notify the employee in writing of that change as soon as possible.

(4) Dans le cas visé au paragraphe (3), l'employeur avise par écrit l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste et ce dans les meilleurs délais.

L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

Avis de modification

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10.

Right to benefits

209.2 (1) The pension, health and disability benefits and the seniority of any employee who takes or is required to take a leave of absence from employment under this Division shall accumulate during the entire period of the leave.

209.2 (1) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sous le régime de la présente section sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.

Calcul des prestations

Contributions by employee

(2) Where contributions are required from an employee in order for the employee to be entitled to a benefit referred to in subsection (1), the employee is responsible for and must, within a reasonable time, pay those contribu-

(2) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, avant de prendre le congé ou dans un délai raison-

Versement des cotisations de l'employé

	<p>tions for the period of any leave of absence under this Division unless, before taking leave or within a reasonable time thereafter, the employee notifies the employer of the employee's intention to discontinue contributions during that period.</p>	<p>nable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant le congé.</p>	
Contributions by employer	<p>(2.1) An employer who pays contributions in respect of a benefit referred to in subsection (1) shall continue to pay those contributions during an employee's leave of absence under this Division in at least the same proportion as if the employee were not on leave unless the employee does not pay the employee's contributions, if any, within a reasonable time.</p>	<p>(2.1) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant le congé, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.</p>	Versement des cotisations de l'employeur
Failure to pay contributions	<p>(3) For the purposes of calculating the pension, health and disability benefits of an employee in respect of whom contributions have not been paid as required by subsections (2) and (2.1), the benefits shall not accumulate during the leave of absence and employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.</p>	<p>(3) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (2) et (2.1), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.</p>	Défaut de versement
Deemed continuous employment	<p>(4) For the purposes of calculating benefits of an employee who takes or is required to take a leave of absence from employment under this Division, other than benefits referred to in subsection (1), employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.</p> <p>R.S., 1985, c. 9 (1st Suppl.), s. 10, c. 43 (3rd Suppl.), s. 1; 2001, c. 34, s. 21(F).</p>	<p>(4) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (1) — de l'employé en situation de congé sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.</p> <p>L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10, ch. 43 (3^e suppl.), art. 1; 2001, ch. 34, art. 21(F).</p>	Continuité d'emploi
Effect of leave	<p>209.21 Notwithstanding the provisions of any income-replacement scheme or any insurance plan in force at the workplace, an employee who takes a leave of absence under this Division is entitled to benefits under the scheme or plan on the same terms as any employee who is absent from work for health-related reasons and is entitled to benefits under the scheme or plan.</p> <p>1993, c. 42, s. 30.</p>	<p>209.21 Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé en vertu de la présente section est admissible aux avantages que le régime prévoit aux mêmes conditions que tout employé qui s'absente par cause de maladie et qui y est admissible.</p> <p>1993, ch. 42, art. 30.</p>	Conséquence du congé
Status of certificate	<p>209.22 A medical certificate given pursuant to this Division is conclusive proof of the statements contained therein.</p> <p>1993, c. 42, s. 30.</p>	<p>209.22 Un certificat médical remis sous le régime de la présente section fait foi de façon concluante de son contenu.</p> <p>1993, ch. 42, art. 30.</p>	Valeur du certificat
Prohibition	<p>209.3 (1) No employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because the employee is pregnant or has ap-</p>	<p>209.3 (1) L'employeur ne peut invoquer la grossesse d'une employée pour la congédier, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou</p>	Interdiction

plied for leave of absence in accordance with this Division or take into account the pregnancy of an employee or the intention of an employee to take leave of absence from employment under this Division in any decision to promote or train the employee.

prendre des mesures disciplinaires contre elle, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas des employés de l'un ou l'autre sexe qui ont présenté une demande de congé aux termes de la présente section ou qui ont l'intention de prendre un tel congé.

Prohibition —
compassionate
care leave

(2) The prohibitions set out in subsection (1) also apply in respect of an employee who has taken a leave of absence under section 206.3.

(2) L'interdiction visée au paragraphe (1) vaut également dans le cas d'un employé qui a pris un congé au titre de l'article 206.3.

Interdiction —
congé de
soignant

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 2003, c. 15, s. 28.

L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10; 2003, ch. 15, art. 28.

Regulations

209.4 The Governor in Council may make regulations

209.4 Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser :

Règlements

(a) specifying the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuous employment referred to in sections 206 and 206.1;

a) pour l'application des articles 206 et 206.1, les absences qui seront réputées ne pas avoir interrompu la continuité de l'emploi;

(a.1) prescribing classes of persons for the purposes of paragraph (d) of the definition "family member" in subsection 206.3(1);

a.1) pour l'application de l'alinéa d) de la définition de « membre de la famille » au paragraphe 206.3(1), les catégories de personnes;

(b) specifying what does, or does not, constitute an essential function of a job referred to in section 208; and

b) pour l'application de l'article 208, ce qui constitue, ou non, une fonction essentielle;

(c) specifying what does not constitute a valid reason for not reinstating an employee in the position referred to in subsection 209.1(2).

c) pour l'application du paragraphe 209.1(2), ce qui ne constitue pas un motif valable pour ne pas réintégrer un employé dans son poste antérieur.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10; 1993, c. 42, s. 31; 2003, c. 15, s. 29.

L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10; 1993, ch. 42, art. 31; 2003, ch. 15, art. 29.

Application of
section 189

209.5 Section 189 applies for the purposes of this Division.

209.5 L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.

Application de
l'art. 189

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 10.

L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

DIVISION VIII

SECTION VIII

BEREAVEMENT LEAVE

CONGÉS DE DÉCÈS

Employee
entitled

210. (1) Every employee is entitled to and shall be granted, in the event of the death of a member of his immediate family, bereavement leave on any of his normal working days that occur during the three days immediately following the day of the death.

210. (1) En cas de décès d'un proche parent, l'employé a droit à un congé pendant les jours ouvrables compris dans les trois jours qui suivent celui du décès.

Droit

Bereavement
leave with pay

(2) Every employee who has completed three consecutive months of continuous employment by an employer and is entitled to bereavement leave under subsection (1) is entitled to such leave with pay at his regular rate of wages for his normal hours of work, and such

(2) Le congé de décès est payé aux employés ayant accompli au moins trois mois de service continu chez un même employeur, au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; il est assimilé à un salaire.

Rémunération

pay shall for all purposes be deemed to be wages.

Regulations

(3) The Governor in Council may make regulations

(a) defining the expression “immediate family” for the purposes of subsection (1);

(b) defining the expressions “regular rate of wages” and “normal hours of work” for the purposes of subsection (2); and

(c) for the purposes of this Division, defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment.

(3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser :

a) le sens de « proche parent », pour l’application du paragraphe (1);

b) le sens de « taux régulier de salaire » et de « journée normale de travail », pour l’application du paragraphe (2);

c) pour l’application de la présente section, les cas d’absence qui n’ont pas pour effet d’interrompre le service chez un employeur.

Règlements

Application of section 189

(4) Section 189 applies for the purposes of this Division.

1977-78, c. 27, s. 20; 1980-81-82-83, c. 47, s. 27.

(4) L’article 189 s’applique dans le cadre de la présente section.

1977-78, ch. 27, art. 20; 1980-81-82-83, ch. 47, art. 27.

Application de l’art. 189

DIVISION IX

GROUP TERMINATION OF EMPLOYMENT

Definitions

211. In this Division,

“joint planning committee”
« comité mixte »

“joint planning committee” means a committee established pursuant to section 214;

“redundant employee”
« surnuméraire »

“redundant employee” means an employee whose employment is to be terminated pursuant to a notice under section 212;

“trade union”
« syndicat »

“trade union” means a trade union that is certified under Part I to represent any redundant employee or that is recognized by an employer of any redundant employee as the bargaining agent for that employee.

1980-81-82-83, c. 89, s. 31.

Notice of group termination

212. (1) Any employer who terminates, either simultaneously or within any period not exceeding four weeks, the employment of a group of fifty or more employees employed by the employer within a particular industrial establishment, or of such lesser number of employees as prescribed by regulations applicable to the employer made under paragraph 227(b), shall, in addition to any notice required to be given under section 230, give notice to the Minister, in writing, of his intention to so terminate at least sixteen weeks before the date of termination of the employment of the employee in the group whose employment is first to be terminated.

SECTION IX

LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Définitions

211. Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente section.

« comité mixte » Le comité mixte de planification constitué aux termes de l’article 214.

« comité mixte »
“joint planning committee”

« surnuméraire » Employé visé par l’avis prévu à l’article 212.

« surnuméraire »
“redundant employee”

« syndicat » Le syndicat qui est accrédité sous le régime de la partie I et représente des surnuméraires, ou qui est reconnu par l’employeur à titre d’agent négociateur de surnuméraires.

« syndicat »
“trade union”

1980-81-82-83, ch. 89, art. 31.

212. (1) Avant de procéder au licenciement simultané, ou échelonné sur au plus quatre semaines, de cinquante ou plus — ou le nombre inférieur applicable à l’employeur et fixé par règlement d’application de l’alinéa 227b) — employés d’un même établissement, l’employeur doit en donner avis au ministre par écrit au moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu. La transmission de cet avis ne dispense pas de l’obligation de donner le préavis mentionné à l’article 230.

Avis de licenciement collectif

Copies of notice	<p>(2) A copy of any notice given to the Minister under subsection (1) shall be given immediately by the employer to the Minister of Human Resources and Skills Development and the Canada Employment Insurance Commission and any trade union representing a redundant employee, and where any redundant employee is not represented by a trade union, a copy of that notice shall be given to the employee or immediately posted by the employer in a conspicuous place within the industrial establishment in which that employee is employed.</p>	<p>(2) Copie de l'avis donné au ministre est transmise immédiatement par l'employeur au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, à la Commission de l'assurance-emploi du Canada et à tous les syndicats représentant les surnuméraires en cause; en l'absence de représentation syndicale, l'employeur doit, sans délai, remettre une copie au surnuméraire ou l'afficher dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où celui-ci travaille.</p>	Transmission de l'avis
Contents of notice	<p>(3) A notice referred to in subsection (1) shall set out</p> <p>(a) the date or dates on which the employer intends to terminate the employment of any one or more employees;</p> <p>(b) the estimated number of employees in each occupational classification whose employment will be terminated; and</p> <p>(c) such other information as is prescribed by the regulations.</p>	<p>(3) L'avis prévu au paragraphe (1) doit comporter les mentions suivantes :</p> <p>a) la date ou le calendrier des licenciements;</p> <p>b) le nombre estimatif d'employés à licencier, ventilé par catégorie professionnelle;</p> <p>c) les autres renseignements réglementaires.</p>	Teneur de l'avis
Where employer deemed to terminate employment	<p>(4) Except where otherwise prescribed by regulation, an employer shall, for the purposes of this Division, be deemed to have terminated the employment of an employee where the employer lays off that employee.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 212; 1996, c. 11, s. 67; 2005, c. 34, s. 80.</p>	<p>(4) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 212; 1996, ch. 11, art. 67; 2005, ch. 34, art. 80.</p>	Assimilation
Cooperation with Commission	<p>213. (1) An employer who gives notice to the Minister under section 212 and any trade union to which a copy of that notice is given shall give the Canada Employment Insurance Commission any information requested by it for the purpose of assisting any redundant employee and shall cooperate with the Commission to facilitate the re-establishment in employment of that employee.</p>	<p>213. (1) L'employeur qui donne au ministre l'avis prévu par l'article 212 et le ou les syndicats à qui copie en est transmise doivent fournir à la Commission de l'assurance-emploi du Canada tous les renseignements que celle-ci demande afin d'aider les surnuméraires et coopérer avec elle pour faciliter leur réemploi.</p>	Coopération avec la Commission
Statement of benefits	<p>(2) An employer who gives notice to the Minister under section 212 shall give each redundant employee, as soon as possible after the notice is so given but in any case not later than two weeks before the date of the termination of the employment of the employee, a statement in writing setting out, as at that date, his vacation benefits, wages, severance pay and any other benefits and pay arising from his employment with that employer.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 213; 1996, c. 11, s. 99.</p>	<p>(2) L'employeur remet en outre à chaque surnuméraire, dans les meilleurs délais suivant la transmission au ministre de l'avis et, au plus tard, deux semaines avant la date de licenciement, un bulletin indiquant les indemnités de congé annuel, le salaire, les indemnités de départ et les autres prestations auxquelles lui donne droit son emploi, à la date du bulletin.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 213; 1996, ch. 11, art. 99.</p>	Relevé des prestations

Establishment of joint planning committee	<p>214. (1) An employer who gives notice to the Minister under section 212 shall forthwith thereafter establish a joint planning committee consisting of such number of members as is required or permitted by this section and sections 215 and 217.</p>	<p>214. (1) Aussitôt après avoir transmis l'avis au ministre, l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification conformément au présent article et aux articles 215 et 217.</p>	Constitution d'un comité mixte de planification
Minimum number of members	<p>(2) A joint planning committee established under subsection (1) shall consist of at least four members.</p>	<p>(2) Le comité mixte de planification est composé d'au moins quatre membres.</p>	Composition
Appointment of members	<p>(3) At least half of the members of a joint planning committee shall be appointed, in accordance with subsections 215(1), (2) and (3), as representatives of the redundant employees and the rest of the members shall be appointed, in accordance with subsection 215(5), as representatives of the employer.</p> <p>1980-81-82-83, c. 89, s. 32.</p>	<p>(3) Le comité mixte doit être formé, pour au moins la moitié, de représentants des surnuméraires nommés conformément aux paragraphes 215(1), (2) et (3), le reste consistant en représentants de l'employeur, nommés conformément au paragraphe 215(5).</p> <p>1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.</p>	Représentation
Employee representatives	<p>215. (1) Where all redundant employees are represented by a trade union or trade unions, each trade union is entitled to appoint at least one member of the joint planning committee as a representative of the redundant employees it represents.</p>	<p>215. (1) Lorsque tous les surnuméraires sont représentés par syndicat, le ou chacun des syndicats peut nommer, au comité mixte, un membre à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente.</p>	Représentants des surnuméraires
Idem	<p>(2) Where no redundant employees are represented by a trade union, the employees are entitled to appoint all the members of a joint planning committee who are to be their representatives.</p>	<p>(2) En l'absence de représentation syndicale, les surnuméraires peuvent nommer tous les membres du comité mixte qui seront leurs représentants.</p>	Idem
Idem	<p>(3) Where some but not all redundant employees are represented by a trade union or trade unions,</p> <p>(a) each trade union is entitled to appoint at least one member of a joint planning committee as a representative of the redundant employees it represents; and</p> <p>(b) the employees that are not represented by a trade union are entitled to appoint at least one member of a joint planning committee as their representative.</p>	<p>(3) En cas de représentation syndicale partielle, les nominations se font de la façon suivante :</p> <p>a) chaque syndicat peut nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente;</p> <p>b) les employés non représentés par un syndicat peuvent nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant.</p>	Idem
Election	<p>(4) Each person appointed as a member of a joint planning committee pursuant to subsection (2) or paragraph (3)(b) shall be elected by the redundant employees entitled to appoint the member.</p>	<p>(4) Les membres du comité mixte visés au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3)b) sont élus par les surnuméraires habilités à les nommer.</p>	Élection
Employer representatives	<p>(5) An employer is entitled to appoint, as his representatives on a joint planning committee, a number of members not exceeding the number</p>	<p>(5) L'employeur peut nommer au comité mixte un nombre de membres égal à celui des membres nommés au titre des paragraphes (1), (2) et (3).</p> <p>1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.</p>	Représentants de l'employeur

of members to be appointed to the committee pursuant to subsections (1), (2) and (3).

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

Time for appointment

216. The members of a joint planning committee shall be appointed and shall convene for their first sitting within two weeks after the date of the notice given to the Minister under section 212.

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

216. Les membres du comité mixte doivent être nommés et tenir leur première réunion dans les deux semaines de la date de l'avis donné au ministre conformément à l'article 212.

1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Délai

Failure to appoint

217. Where a trade union fails, or redundant employees fail, to appoint a member to a joint planning committee as provided in sections 214 and 215, the Minister may, on application of any redundant employee, appoint a member to the committee in lieu of that trade union or those employees, as the case may be, and the member so appointed shall be a representative of the redundant employees represented by the trade union or of the redundant employees who failed to appoint the member, as the case may be.

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

217. Faute de nomination par un syndicat ou un groupe de surnuméraires, le ministre peut, à la demande d'un surnuméraire, se substituer à eux et faire la nomination lui-même; le membre nommé est alors le représentant du syndicat ou du groupe, selon le cas.

1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Défaut

Notice of membership

218. On completion of the appointment of the members of a joint planning committee, the employer shall post the names of those members in a conspicuous place within the industrial establishment in which the redundant employees are employed.

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

218. Une fois le comité mixte constitué, l'employeur affiche le nom des membres nommés en un endroit bien en vue dans l'établissement où travaillent les surnuméraires.

1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Avis de la nomination des membres

Procedure

219. (1) Subject to this Division, a joint planning committee may determine its own procedure.

219. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, le comité mixte fixe lui-même sa procédure.

Procédure

Co-chairpersons

(2) The members of a joint planning committee shall elect from among themselves two co-chairpersons, one being a representative of the redundant employees selected by their representatives and the other being a representative of the employer selected by his representatives.

(2) Les deux coprésidents du comité mixte sont respectivement choisis par les représentants des surnuméraires et par ceux de l'employeur.

Coprésidents

Sittings

(3) The co-chairpersons of a joint planning committee may, after consultation with the other members of the committee, fix the time and place of its sittings and shall notify the members of the time and place so fixed.

(3) Les coprésidents du comité mixte peuvent, après consultation des autres membres, fixer les date, heure et lieu des réunions; il leur incombe alors d'en aviser les autres membres.

Séances

Quorum

(4) A majority of the members of a joint planning committee in office, at least half of which majority are representatives of the redundant employees, constitutes a quorum, but the members shall not proceed in the absence

(4) Le quorum du comité mixte est constitué par la majorité des membres dont au moins la moitié sont des représentants des surnuméraires, à condition toutefois que tout membre

Quorum

	of any member of the committee at any sitting unless the absent member has been given reasonable notice of the sitting.	absent ait été averti suffisamment à l'avance de la tenue de la réunion.	
Vacancy	(5) Where any vacancy occurs in the membership of a joint planning committee before the committee has completed its work, the vacancy shall be filled forthwith in the manner provided in this Division for the selection of the person who vacated that membership.	(5) Il doit être pourvu sans délai à toute vacance au sein du comité mixte survenant avant la fin de ses travaux, le mode de sélection du remplaçant étant le même que celui ayant déterminé le choix du premier titulaire.	Vacance
Idem	(6) A vacancy in the membership of a joint planning committee does not invalidate the constitution of the committee or impair the right of the members of the committee in office to act, if the number of those members is not less than a quorum.	(6) Une vacance en son sein n'invalide pas le comité mixte et n'entrave pas son fonctionnement tant que le nombre des membres en fonctions n'est pas inférieur au quorum.	Idem
Decision	(7) A decision or other act or thing taken or done by a majority of the members of a joint planning committee present at a sitting of the committee, if the members present constitute a quorum, shall be deemed to have been taken or done by the committee. R.S., 1985, c. L-2, s. 219; 1998, c. 26, s. 61(E).	(7) La décision ou mesure prise par la majorité des membres du comité mixte vaut, si les membres présents constituent un quorum, décision ou mesure de l'ensemble du comité. L.R. (1985), ch. L-2, art. 219; 1998, ch. 26, art. 61(A).	Décision
Wages	220. A member of a joint planning committee is entitled to such time from work as is necessary to attend sittings of the committee or to carry out any other functions as such a member, and any time spent by the member in carrying out any functions as a member shall, for the purpose of calculating wages owing to the member, be deemed to have been spent at his work. 1980-81-82-83, c. 89, s. 32.	220. Les membres du comité mixte peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions à titre de membre, notamment pour assister aux réunions du comité; les heures qu'ils y consacrent sont assimilées, pour le calcul du salaire qui leur est dû, à des heures de travail. 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.	Salaire
Object of joint planning committee	221. (1) It is the object of a joint planning committee to develop an adjustment program to (a) eliminate the necessity for the termination of employment; or (b) minimize the impact of the termination of employment on the redundant employees and to assist those employees in obtaining other employment.	221. (1) Le comité mixte a pour mission d'élaborer un programme d'adaptation visant : a) soit à éliminer la nécessité des licenciements; b) soit à minimiser les conséquences de cette mesure pour les surnuméraires et aider ces derniers à trouver un autre travail.	Mission du comité mixte
Scope of matters considered	(2) In attaining its object under subsection (1), a joint planning committee may, unless the members of the committee agree otherwise, deal only with such matters as are normally the subject-matter of collective agreement in relation to the termination of employment.	(2) Le comité mixte n'est compétent, sauf accord de ses membres à l'effet contraire, que pour les questions du ressort normal des conventions collectives en matière de licenciements.	Champ d'action
Reasonable effort	(3) The members of a joint planning committee shall cooperate and make every reason-	(3) Les membres du comité mixte doivent, en toute coopération, faire leur possible pour	Coopération des membres

	able effort to develop an adjustment program as expeditiously as possible.	élaborer le programme d'adaptation dans les meilleurs délais.	
Cooperation with committee	(4) The employer and any trade union or redundant employees who appointed the members of a joint planning committee shall cooperate with and assist the committee in developing an adjustment program. 1980-81-82-83, c. 89, s. 32.	(4) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent coopérer avec celui-ci à l'élaboration du programme d'adaptation. 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.	Coopération extérieure
Supplying of information	222. (1) The employer and any trade union or redundant employees who appointed the members of a joint planning committee shall, on request of any member of the committee, forthwith provide the committee with such personal information relating to any redundant employee as the committee may reasonably require for its work.	222. (1) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent, à la demande d'un membre, fournir sans délai au comité, sur tout surnuméraire, les renseignements personnels que le comité est normalement en droit de demander dans le cadre de ses travaux.	Renseignements
Inspector	(2) An inspector may (a) monitor and, on request, assist in the establishment and operation of a joint planning committee; and (b) attend any sittings of a joint planning committee as an observer. 1980-81-82-83, c. 89, s. 32.	(2) Un inspecteur peut : a) surveiller la constitution et le fonctionnement du comité mixte et fournir en cette matière l'aide qu'on pourrait lui demander; b) assister aux réunions du comité à titre d'observateur. 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.	Inspecteur
Application to Minister for arbitrator	223. (1) Where all members of a joint planning committee who are representatives of the redundant employees agree to do so or where all members of a joint planning committee who are representatives of the employer agree to do so, those members may, after six weeks from the date of the notice to the Minister under section 212, apply jointly to the Minister for the appointment of an arbitrator if (a) the committee has not then completed developing an adjustment program; or (b) the committee has completed developing an adjustment program, but those members are not satisfied with the program or any part of the program.	223. (1) Une fois que six semaines se sont écoulées depuis la date de l'avis prévu à l'article 212, les membres du comité mixte qui représentent les surnuméraires, ou ceux qui représentent l'employeur, peuvent, pourvu que dans chaque cas il y ait consentement unanime et que la demande soit conjointe, demander au ministre la nomination d'un arbitre si, selon le cas : a) le comité n'a pas encore élaboré un programme d'adaptation; b) ils ne sont pas satisfaits, en tout ou en partie, du programme élaboré.	Demande d'arbitrage
Form and contents of application	(2) An application under subsection (1) shall be in writing and signed by the members making the application and shall set out the matters, if any, in dispute respecting the adjustment program. 1980-81-82-83, c. 89, s. 32.	(2) La demande prévue au paragraphe (1) doit être signée par tous les membres qui la présentent et énoncer, s'il y a lieu, les points du programme d'adaptation qui sont contestés. 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.	Forme et contenu de la demande
Appointment of arbitrator	224. (1) The Minister may, on application under subsection 223(1), appoint an arbitrator to assist the joint planning committee in the development of an adjustment program and to re-	224. (1) S'il acquiesce à la demande, le ministre nomme un arbitre chargé d'aider le comité mixte à élaborer le programme d'adaptation	Nomination d'un arbitre

The Minister shall notify and send a statement of matters in dispute	solve any matters in dispute respecting the adjustment program.	et à régler éventuellement les points de désaccord.	Liste des points de désaccord
Restriction on matters included in statement	<p>(2) Where an arbitrator is appointed under subsection (1), the Minister shall forthwith</p> <p>(a) notify, in writing, the joint planning committee of the decision to appoint an arbitrator and of the name of the arbitrator; and</p> <p>(b) if the application under subsection 223(1) sets out matters in dispute respecting an adjustment program, send to the arbitrator and to the joint planning committee a statement setting out any matters in dispute respecting the adjustment program that the arbitrator is to resolve.</p> <p>(3) A statement referred to in subsection (2) shall be restricted to such of those matters set out in the application under subsection 223(1) as the Minister deems appropriate and as are normally the subject-matter of collective agreement in relation to termination of employment.</p>	<p>(2) S'il nomme un arbitre, le ministre :</p> <p>a) communique sans délai sa décision au comité mixte en lui faisant savoir le nom de l'arbitre;</p> <p>b) transmet au comité et à l'arbitre l'éventuelle liste des points de désaccord que ce dernier aura à régler.</p> <p>(3) La liste prévue au paragraphe (2) doit se limiter aux points énoncés dans la demande et que le ministre estime pertinents, et qui sont normalement du ressort des conventions collectives.</p>	Restrictions
Duty of arbitrator	<p>(4) An arbitrator shall assist the joint planning committee in the development of an adjustment program and the arbitrator, if sent a statement pursuant to subsection (2), shall, within four weeks after receiving the statement or such longer period as the Minister may specify,</p> <p>(a) consider the matters set out in the statement;</p> <p>(b) render a decision thereon; and</p> <p>(c) send a copy of the decision with the reasons therefor to the joint planning committee and to the Minister.</p>	<p>(4) L'arbitre aide le comité mixte à élaborer un programme d'adaptation; si le ministre lui a transmis la liste visée au paragraphe (2), il doit en outre, dans les quatre semaines de sa réception ou dans le délai ultérieur fixé par le ministre :</p> <p>a) étudier les points mentionnés dans la liste;</p> <p>b) rendre sa décision;</p> <p>c) communiquer celle-ci, motifs à l'appui, au comité mixte et au ministre.</p>	Mission de l'arbitre
Restriction	<p>(5) An arbitrator may not</p> <p>(a) review the decision of the employer to terminate the employment of the redundant employees; or</p> <p>(b) delay the termination of employment of the redundant employees.</p>	<p>(5) L'arbitre n'a pas le pouvoir de :</p> <p>a) réviser la décision d'un employeur de licencier des surnuméraires;</p> <p>b) retarder l'exécution de la mesure de licenciement.</p>	Réserve
Powers of arbitrator	<p>(6) In relation to any proceeding before an arbitrator under this section, the arbitrator may</p> <p>(a) determine the procedure to be followed;</p> <p>(b) administer oaths and solemn affirmations;</p> <p>(c) receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as</p>	<p>(6) L'arbitre peut, dans le cadre des affaires dont il est saisi au titre du présent article :</p> <p>a) fixer lui-même sa procédure;</p> <p>b) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;</p> <p>c) accepter, sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, les témoignages</p>	Pouvoirs de l'arbitre

the arbitrator sees fit, whether or not the evidence is admissible in a court of law;

(d) make such examination of documents containing personal information relating to any redundant employee and such inquiries relating to any redundant employee as the arbitrator deems necessary;

(e) require an employer to post and keep posted in appropriate places any notice that the arbitrator considers necessary to bring to the attention of any redundant employees any matter relating to the proceeding; and

(f) authorize any person to do anything described in paragraph (b) or (d) that the arbitrator may do and to report to the arbitrator thereon.

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

Applicable provisions

225. Sections 58 and 66 apply, with such modifications as the circumstances require, in respect of a decision of an arbitrator under section 224 as though it were a decision referred to in those sections.

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

Implementation of adjustment program

226. On completion of the development of an adjustment program, the employer shall implement the program and the joint planning committee and any trade union or redundant employees who appointed the members of the committee shall cooperate with and assist the employer in implementing the program.

1980-81-82-83, c. 89, s. 32.

Regulations

227. The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes and provisions of this Division and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

(a) exempting employers from the application of this Division in respect of the termination of employment of employees employed on a seasonal or irregular basis;

(b) requiring employers employing employees in a particular occupational classification, in a particular industry or in an industrial establishment that is within an area or region described in the regulations, to comply with the provisions of this Division in respect of terminations of employment of groups of employees numbering less than

et renseignements qu'il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

d) procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de documents contenant des renseignements personnels sur un surnuméraire et à des enquêtes sur celui-ci;

e) obliger l'employeur à afficher, en permanence et aux endroits appropriés, les avis qu'il estime nécessaire de porter à l'attention des surnuméraires au sujet de toute question dont il est saisi;

f) déléguer les pouvoirs mentionnés aux alinéas b) ou d), en exigeant éventuellement un rapport sur l'exercice d'une telle délégation.

1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Dispositions applicables

225. Les articles 58 et 66 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, à la décision de l'arbitre nommé en vertu de l'article 224.

1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Mise en œuvre du programme d'adaptation

226. Une fois le programme d'adaptation mis au point, l'employeur le met en œuvre, avec l'assistance du comité mixte et des syndicats ou surnuméraires qui ont nommé les membres de celui-ci.

1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Règlements

227. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue :

a) d'exempter des employeurs de l'application de la présente section en ce qui concerne le licenciement d'employés travaillant sur une base saisonnière ou irrégulière;

b) d'obliger les employeurs ayant à leur service des employés d'une catégorie professionnelle particulière, dans un secteur d'activité particulier ou dans un établissement situé dans une zone ou région donnée à se conformer à la présente section pour les licenciements d'un nombre d'employés inférieur à cinquante mais supérieur au nombre fixé dans le règlement;

c) de préciser les renseignements à énoncer dans l'avis prévu au paragraphe 212(1);

fifty but greater than a number prescribed in the regulations;

(c) prescribing information to be set out in a notice referred to in subsection 212(1); and

(d) prescribing circumstances in which a lay-off of an employee shall not be deemed to be a termination of his employment by his employer.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16.

Waiver of application of Division

228. On the submission of any person, the Minister may, by order and subject to any terms or conditions specified in the order, waive the application of this Division, or any provision thereof, in respect of any industrial establishment or of any class of employees therein specified in the order if it is shown to the satisfaction of the Minister that the application of this Division, or any provision thereof, as the case may be, in respect of any industrial establishment

(a) would be or is unduly prejudicial to the interests of the employees therein or to any class of employees therein;

(b) would be or is unduly prejudicial to the interests of the employer of those employees;

(c) would be or is seriously detrimental to the operation of the industrial establishment; or

(d) is not necessary, because measures for the assistance of redundant employees at that establishment that are substantially the same or to the same effect as the measures established by this Division or that provision, as the case may be, have been established by collective agreement or otherwise.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16; 1980-81-82-83, c. 89, s. 33.

Application of sections 214 to 226

229. (1) Sections 214 to 226 do not apply in respect of any redundant employees who are represented by a trade union if the trade union and the employer are bound by a collective agreement containing

(a) provisions that

(i) specify procedures by which any matters relating to the termination of employment in the industrial establishment at which those employees are employed may be negotiated and finally settled, or

d) de préciser les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Exemption de l'application de la présente section

228. Sur demande, le ministre peut, par arrêté et aux conditions fixées dans celui-ci, soustraire à l'application de la présente section ou de l'une de ses dispositions un établissement particulier ou une catégorie particulière d'employés qui y travaille, s'il lui est démontré que cette application :

a) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de ces employés ou de cette catégorie d'employés;

b) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de l'employeur;

c) soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de l'établissement;

d) soit n'est pas nécessaire parce qu'aux termes d'une convention collective ou pour toute autre raison, l'établissement dispose de mécanismes d'aide aux surnuméraires qui sont essentiellement semblables à ceux prévus par la présente section ou l'une de ses dispositions ou qui visent les mêmes effets.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16; 1980-81-82-83, ch. 89, art. 33.

Non-application des art. 214 à 226

229. (1) Les articles 214 à 226 ne s'appliquent pas aux surnuméraires qui sont représentés par un syndicat signataire d'une convention collective qui :

a) d'une part, prévoit :

(i) soit des mécanismes de négociation et de règlement définitif en matière de licenciement dans l'établissement où ces employés travaillent,

(ii) soit des mesures visant à minimiser les conséquences du licenciement pour ces

(ii) are intended to minimize the impact of termination of employment on the employees represented by the trade union and to assist those employees in obtaining other employment; and

(b) provisions that specify that those sections do not apply in respect of the employees represented by the trade union.

Idem

(2) Sections 214 to 226 do not apply in respect of any redundant employees who are represented by a trade union if the termination of the employment of those employees is the result of technological change as defined in subsection 51(1) and sections 52, 54 and 55 apply or would, but for subsection 51(2), apply to the trade union and the employer.

1980-81-82-83, c. 89, s. 33.

employés et à les aider à trouver un autre travail;

b) d'autre part, soustrait ces employés à leur application.

Idem

(2) Les articles 214 à 226 ne s'appliquent pas aux surnuméraires représentés par un syndicat dans le cas où les licenciements sont provoqués par des changements technologiques — au sens du paragraphe 51(1) — et où le syndicat et l'employeur sont assujettis à l'application des articles 52, 54 et 55, ou le seraient en l'absence du paragraphe 51(2).

1980-81-82-83, ch. 89, art. 33.

DIVISION X

INDIVIDUAL TERMINATIONS OF EMPLOYMENT

Notice or wages in lieu of notice

230. (1) Except where subsection (2) applies, an employer who terminates the employment of an employee who has completed three consecutive months of continuous employment by the employer shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, give the employee either

(a) notice in writing, at least two weeks before a date specified in the notice, of the employer's intention to terminate his employment on that date, or

(b) two weeks wages at his regular rate of wages for his regular hours of work, in lieu of the notice.

Notice to trade union in certain circumstances

(2) Where an employer is bound by a collective agreement that contains a provision authorizing an employee who is bound by the collective agreement and whose position becomes redundant to displace another employee on the basis of seniority, and the position of an employee who is so authorized becomes redundant, the employer shall

(a) give at least two weeks notice in writing to the trade union that is a party to the collective agreement and to the employee that the position of the employee has become redundant and post a copy of the notice in a conspicuous place within the industrial estab-

SECTION X

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS

Préavis ou indemnité

230. (1) Sauf cas prévu au paragraphe (2) et sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois mois est tenu :

a) soit de donner à l'employé un préavis de licenciement écrit d'au moins deux semaines;

b) soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.

Préavis au syndicat

(2) En cas de suppression d'un poste, l'employeur lié par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenu :

a) soit de donner au syndicat signataire de la convention collective et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;

b) soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux semaines de salaire au taux régulier.

	<p>ishment in which the employee is employed; or</p> <p>(b) pay to any employee whose employment is terminated as a result of the redundancy of the position two weeks wages at his regular rate of wages.</p>	
Where employer deemed to terminate employment	<p>(3) Except where otherwise prescribed by regulation, an employer shall, for the purposes of this Division, be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee.</p> <p>R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16.</p>	<p>(3) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.</p> <p>S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.</p> <p>Assimilation</p>
Conditions of employment	<p>231. Where notice is given by an employer pursuant to subsection 230(1), the employer</p> <p>(a) shall not thereafter reduce the rate of wages or alter any other term or condition of employment of the employee to whom the notice was given except with the written consent of the employee; and</p> <p>(b) shall, between the time when the notice is given and the date specified therein, pay to the employee his regular rate of wages for his regular hours of work.</p> <p>R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16.</p>	<p>231. L'employeur qui donne le préavis prévu au paragraphe 230(1):</p> <p>a) ne peut, par la suite, diminuer le taux de salaire ni modifier une autre condition d'emploi de l'employé en cause qu'avec le consentement écrit de celui-ci;</p> <p>b) continue, dans l'intervalle qui sépare la date du préavis de celle qui y est fixée pour le licenciement, à payer à l'employé son salaire régulier pour le nombre d'heures de travail normal.</p> <p>S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.</p> <p>Conditions d'emploi</p>
Expiration of notice	<p>232. Where an employee to whom notice is given by his employer pursuant to subsection 230(1) continues to be employed by the employer for more than two weeks after the date specified in the notice, his employment shall not, except with the written consent of the employee, be terminated except by way of dismissal for just cause unless the employer again complies with subsection 230(1) in respect of the employee.</p> <p>R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16.</p>	<p>232. Si l'employé reste à son service plus de deux semaines après la date de licenciement fixée dans le préavis visé au paragraphe 230(1), l'employeur ne peut le licencier qu'en se conformant de nouveau à ce paragraphe, sauf consentement écrit de l'employé à l'effet contraire ou cas de congédiement justifié.</p> <p>S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.</p> <p>Expiration du délai de préavis</p>
Regulations	<p>233. The Governor in Council may make regulations</p> <p>(a) prescribing circumstances in which a lay-off of an employee shall not be deemed to be a termination of his employment by his employer; and</p> <p>(b) [Repealed, R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 11]</p> <p>(c) defining for the purposes of this Division the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of</p>	<p>233. Le gouverneur en conseil peut, par règlement:</p> <p>a) préciser les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement;</p> <p>b) [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 11]</p> <p>c) préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur et le sens de « nombre d'heures de travail normal ».</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 233; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 11.</p> <p>Règlements</p>

employment and the expression “regular hours of work”.

R.S., 1985, c. L-2, s. 233; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 11.

Application of section 189

234. Section 189 applies for the purposes of this Division.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16.

DIVISION XI
SEVERANCE PAY

Minimum rate

235. (1) An employer who terminates the employment of an employee who has completed twelve consecutive months of continuous employment by the employer shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, pay to the employee the greater of

(a) two days wages at the employee’s regular rate of wages for his regular hours of work in respect of each completed year of employment that is within the term of the employee’s continuous employment by the employer, and

(b) five days wages at the employee’s regular rate of wages for his regular hours of work.

Circumstances deemed to be termination and deemed not to be termination

(2) For the purposes of this Division,

(a) except where otherwise provided by regulation, an employer shall be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee; and

(b) an employer shall be deemed not to have terminated the employment of an employee where, either immediately on ceasing to be employed by the employer or before that time, the employee is entitled to a pension under a pension plan contributed to by the employer that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act, 1985*, to a pension under the *Old Age Security Act* or to a retirement pension under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan*.

R.S., 1985, c. L-2, s. 235; R.S., 1985, c. 32 (2nd Supp.), s. 41.

Regulations

236. The Governor in Council may make regulations for the purposes of this Division

(a) prescribing circumstances in which a lay-off of an employee shall not be deemed

234. L’article 189 s’applique dans le cadre de la présente section.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

SECTION XI

INDEMNITÉ DE DÉPART

Application de l’art. 189

Minimum

235. (1) L’employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze mois est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

a) deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d’heures de travail normal, pour chaque année de service;

b) cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d’heures de travail normal.

Présomptions

(2) Pour l’application de la présente section :

a) sauf disposition contraire d’un règlement, la mise à pied est assimilée au licenciement;

b) l’employeur est réputé ne pas avoir licencié l’employé dans le cas où celui-ci acquiert le droit dès sa cessation d’emploi — ou avait déjà droit — à une pension accordée aux termes d’un régime de pensions auquel cotise l’employeur et qui est enregistré en conformité avec la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, à la pension prévue par la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* ou à une pension ou rente de retraite accordée aux termes du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec*.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 235; L.R. (1985), ch. 32 (2^e suppl.), art. 41.

Règlements

236. Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

to be a termination of the employee's employment by his employer;

(b) [Repealed, R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 12]

(c) establishing methods for determining whether severance benefits provided to an employee under a plan established by an employer are equivalent to any benefits required to be paid to the employee under this Division; and

(d) defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment and the expression "regular hours of work".

R.S., 1985, c. L-2, s. 236; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 12.

Application of section 189

237. Section 189 applies for the purposes of this Division.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 16.

DIVISION XII

GARNISHMENT

Prohibition

238. No employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee on the ground that garnishment proceedings may be or have been taken with respect to the employee.

R.S., 1985, c. L-2, s. 238; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 13.

DIVISION XIII

SICK LEAVE

Prohibition

239. (1) Subject to subsection (1.1), no employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because of absence due to illness or injury if

(a) the employee has completed three consecutive months of continuous employment by the employer prior to the absence;

(b) the period of absence does not exceed twelve weeks; and

(c) the employee, if requested in writing by the employer within fifteen days after his return to work, provides the employer with a certificate of a qualified medical practitioner

a) préciser, pour l'application de la présente section, les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement;

b) [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 12]

c) mettre au point des méthodes visant à déterminer si les indemnités de départ accordées à un employé aux termes d'un régime établi par l'employeur sont équivalentes à celles qui sont prévues dans la présente section;

d) préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur et le sens de « nombre d'heures de travail normal ».

L.R. (1985), ch. L-2, art. 236; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 12.

237. L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

SECTION XII

SAISIE-ARRÊT

Application de l'art. 189

238. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour la seule raison que celui-ci est visé par des procédures de saisie-arrêt ou est susceptible de l'être.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 238; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 13.

Interdiction

SECTION XIII

CONGÉS DE MALADIE

Interdiction

239. (1) Sous réserve du paragraphe (1.1), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison de maladie ou d'accident si celui-ci remplit par ailleurs les conditions suivantes :

a) il travaille sans interruption pour lui depuis au moins trois mois;

b) il n'est pas absent pendant plus de douze semaines;

c) il fournit à l'employeur, sur demande de celui-ci présentée par écrit dans les quinze

certifying that the employee was incapable of working due to illness or injury for a specified period of time, and that that period of time coincides with the absence of the employee from work.

jours du retour au travail, un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'il était, pour cause de maladie ou d'accident, incapable de travailler pendant la période qui y est précisée, celle-ci devant correspondre à celle de l'absence.

Exception

(1.1) An employer may assign to a different position, with different terms and conditions of employment, any employee who, after an absence due to illness or injury, is unable to perform the work performed by the employee prior to the absence.

(1.1) L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.

Exception

(2) [Repealed, 1993, c. 42, s. 32]

(2) [Abrogé, 1993, ch. 42, art. 32]

Benefits
continue

(2.1) The pension, health and disability benefits and the seniority of an employee who is absent from work due to illness or injury shall accumulate during the entire period of the absence if the conditions set out in subsection (1) are met in respect of that absence.

(2.1) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison de maladie ou d'accident sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté, si les conditions prévues au paragraphe (1) sont respectées.

Avantages
ininterrompus

Contributions by
employee

(2.2) Where contributions are required from an employee in order for the employee to be entitled to a benefit referred to in subsection (2.1), the employee is responsible for and must, within a reasonable time, pay those contributions for the period of any absence due to illness or injury unless, at the commencement of the absence or within a reasonable time thereafter, the employee notifies the employer of the employee's intention to discontinue contributions during that period.

(2.2) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, au début du congé ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant le congé.

Versement des
cotisations de
l'employé

Contributions by
employer

(2.3) An employer who pays contributions in respect of a benefit referred to in subsection (2.1) shall continue to pay those contributions during an employee's absence due to illness or injury in at least the same proportion as if the employee were not absent, unless the employee does not pay the employee's contributions, if any, within a reasonable time.

(2.3) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant le congé, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.

Versement des
cotisations de
l'employeur

Failure to pay
contributions

(3) For the purposes of calculating the pension, health and disability benefits of an employee in respect of whom contributions have not been paid as required by subsections (2.2) and (2.3), the benefits shall not accumulate during the absence and employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

(3) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (2.2) et (2.3), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

Défaut de
versement

Deemed continuous employment	(3.1) For the purposes of calculating benefits, other than benefits referred to in subsection (2.1), of an employee who is absent from work due to illness or injury where the conditions set out in subsection (1) are met in respect of that absence, employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.	(3.1) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (2.1) — de l'employé qui s'absente en raison de maladie ou d'accident et qui remplit les conditions du paragraphe (1), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.	Présomption d'emploi ininterrompu
Regulations	(4) The Governor in Council may make regulations for the purposes of this Division defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment.	(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur.	Règlements
Application of section 189	(5) Section 189 applies for the purposes of this Division. R.S., 1985, c. L-2, s. 239; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 14, c. 43 (3rd Supp.), s. 2; 1993, c. 42, s. 32; 2001, c. 34, s. 22(F).	(5) L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section. L.R. (1985), ch. L-2, art. 239; L.R. (1985), ch. 9 (1 ^{er} suppl.), art. 14, ch. 43 (3 ^e suppl.), art. 2; 1993, ch. 42, art. 32; 2001, ch. 34, art. 22(F).	Application de l'art. 189
DIVISION XIII.1		SECTION XIII.1	
WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY		ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS	
Prohibition	239.1 (1) Subject to subsection (4) and to the regulations made under this Division, no employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because of absence from work due to work-related illness or injury.	239.1 (1) Sous réserve des règlements d'application de la présente section et du paragraphe (4), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.	Interdiction
Employer's obligation	(2) Every employer shall subscribe to a plan that provides an employee who is absent from work due to work-related illness or injury with wage replacement, payable at an equivalent rate to that provided for under the applicable workers' compensation legislation in the employee's province of permanent residence.	(2) L'employeur est tenu d'adhérer à un régime dont les modalités prévoient, à l'égard de l'employé qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, le remplacement du salaire payable à un taux équivalent à celui prévu aux termes de la loi sur les accidents du travail en vigueur dans la province de résidence permanente de l'employé.	Obligation de l'employeur
Return to work	(3) Subject to the regulations, the employer shall, where reasonably practicable, return an employee to work after the employee's absence due to work-related illness or injury.	(3) Sous réserve des règlements d'application de la présente loi, l'employeur rappelle l'employé au travail, dans la mesure du possible, après une absence de l'employé en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.	Rappel au travail
Exception	(4) An employer may assign to a different position, with different terms and conditions of employment, any employee who, after an absence due to work-related illness or injury, is unable to perform the work performed by the employee prior to the absence.	(4) L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident professionnels, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.	Exception
Benefits continue	(5) The pension, health and disability benefits and the seniority of an employee who is absent from work due to work-related illness or	(5) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels sont	Avantages ininterrompus

injury shall accumulate during the entire period of the absence.

prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.

Contributions by employee

(6) Where contributions are required from an employee in order for the employee to be entitled to a benefit referred to in subsection (5), the employee is responsible for and must, within a reasonable time, pay those contributions for the period of any absence due to work-related illness or injury unless, at the beginning of the absence or within a reasonable time thereafter, the employee notifies the employer of the employee's intention to discontinue contributions during that period.

(6) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, au début de la période d'absence ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant l'absence.

Versement des cotisations de l'employé

Contributions by employer

(7) An employer who pays contributions in respect of a benefit referred to in subsection (5) shall continue to pay those contributions during an employee's absence due to work-related illness or injury in at least the same proportion as if the employee were not absent, unless the employee does not pay the employee's contributions, if any, within a reasonable time.

(7) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant la période d'absence, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas absent, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.

Versement des cotisations de l'employeur

Failure to pay contributions

(8) For the purposes of calculating the pension, health and disability benefits of an employee in respect of whom contributions have not been paid as required by subsections (6) and (7), the benefits shall not accumulate during the absence, and employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

(8) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (6) et (7), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période d'absence n'étant toutefois pas prise en compte.

Défaut de versement

Deemed continuous employment

(9) For the purposes of calculating benefits, other than benefits referred to in subsection (5), of an employee who is absent from work due to work-related illness or injury, employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.

(9) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (5) — de l'employé qui s'absente en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

Présomption d'emploi ininterrompu

Regulations

(10) The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes of this Division and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

(10) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prendre les mesures nécessaires à l'application de la présente section, notamment pour :

Règlements

(a) for determining the duration of the employer's obligation under subsection (3);

a) déterminer la durée de l'obligation que le paragraphe (3) impose à l'employeur;

(b) providing terms and conditions applicable to the employer under subsections (1) and (3) in the event of any termination of employment, lay-off or discontinuance of a function in an industrial establishment; and

b) prévoir les modalités applicables à l'employeur, dans les cas prévus aux paragraphes (1) et (3), lorsque surviennent dans un établissement des licenciements, des mises à pied ou des suppressions de poste;

	(c) providing for any other terms and conditions respecting the application of subsection (3).	c) prévoir toutes autres modalités concernant le rappel de l'employé au travail.	
Application of section 189	(11) Section 189 applies for the purposes of this Division. 1993, c. 42, s. 33; 2001, c. 34, s. 23(F).	(11) L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section. 1993, ch. 42, art. 33; 2001, ch. 34, art. 23(F).	Application de l'article 189
	DIVISION XIV UNJUST DISMISSAL	SECTION XIV CONGÉDIEMENT INJUSTE	
Complaint to inspector for unjust dismissal	240. (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person (a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and (b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement, may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.	240. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si : a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur; b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.	Plainte
Time for making complaint	(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.	(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.	Délai
Extension of time	(3) The Minister may extend the period of time referred to in subsection (2) where the Minister is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the person making the complaint believed the official had that authority. R.S., 1985, c. L-2, s. 240; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 15.	(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir. L.R. (1985), ch. L-2, art. 240; L.R. (1985), ch. 9 (1 ^{er} suppl.), art. 15.	Prorogation du délai
Reasons for dismissal	241. (1) Where an employer dismisses a person described in subsection 240(1), the person who was dismissed or any inspector may make a request in writing to the employer to provide a written statement giving the reasons for the dismissal, and any employer who receives such a request shall provide the person who made the request with such a statement within fifteen days after the request is made.	241. (1) La personne congédiée visée au paragraphe 240(1) ou tout inspecteur peut demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.	Motifs du congédiement
Inspector to assist parties	(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), an inspector shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint or cause another inspector to do so.	(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.	Conciliation par l'inspecteur
Where complaint not settled within reasonable time	(3) Where a complaint is not settled under subsection (2) within such period as the inspector endeavouring to assist the parties pursuant to that subsection considers to be reasonable in	(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas :	Cas d'échec

the circumstances, the inspector shall, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to an adjudicator under subsection 242(1),

(a) report to the Minister that the endeavour to assist the parties to settle the complaint has not succeeded; and

(b) deliver to the Minister the complaint made under subsection 240(1), any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (1) and any other statements or documents the inspector has that relate to the complaint.

1977-78, c. 27, s. 21.

Reference to adjudicator

242. (1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).

Powers of adjudicator

(2) An adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1)

(a) shall consider the complaint within such time as the Governor in Council may by regulation prescribe;

(b) shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the complaint to present evidence and make submissions to the adjudicator and shall consider the information relating to the complaint; and

(c) has, in relation to any complaint before the adjudicator, the powers conferred on the Canada Industrial Relations Board, in relation to any proceeding before the Board, under paragraphs 16(a), (b) and (c).

Decision of adjudicator

(3) Subject to subsection (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon; and

(b) send a copy of the decision with the reasons therefor to each party to the complaint and to the Minister.

a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;

b) transmet au ministre la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.

1977-78, ch. 27, art. 21.

Renvoi à un arbitre

242. (1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

Pouvoirs de l'arbitre

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre :

a) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;

b) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;

c) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations industrielles par les alinéas 16a), b) et c).

Décision de l'arbitre

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre :

a) décide si le congédiement était injuste;

b) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

Limitation on complaints	<p>(3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where</p> <p>(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or</p> <p>(b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.</p>	<p>(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <p>a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;</p> <p>b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.</p>	Restriction
Where unjust dismissal	<p>(4) Where an adjudicator decides pursuant to subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the adjudicator may, by order, require the employer who dismissed the person to</p> <p>(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;</p> <p>(b) reinstate the person in his employ; and</p> <p>(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.</p>	<p>(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur :</p> <p>a) de payer au plaignant une indemnité équivalente, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;</p> <p>b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;</p> <p>c) de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.</p>	Cas de congédiement injuste
Decisions not to be reviewed by court	<p>243. (1) Every order of an adjudicator appointed under subsection 242(1) is final and shall not be questioned or reviewed in any court.</p>	<p>243. (1) Les ordonnances de l'arbitre désigné en vertu du paragraphe 242(1) sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.</p>	Caractère définitif des décisions
No review by <i>certiorari</i> , etc.	<p>(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, <i>certiorari</i>, prohibition, <i>quo warranto</i> or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an adjudicator in any proceedings of the adjudicator under section 242.</p>	<p>(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de <i>certiorari</i>, de prohibition ou de <i>quo warranto</i> — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242.</p>	Interdiction de recours extraordinaires
Enforcement of orders	<p>244. (1) Any person affected by an order of an adjudicator under subsection 242(4), or the Minister on the request of any such person, may, after fourteen days from the date on which the order is made, or from the date provided in it for compliance, whichever is the later date, file in the Federal Court a copy of the order, exclusive of the reasons therefor.</p>	<p>244. (1) La personne intéressée par l'ordonnance d'un arbitre visée au paragraphe 242(4), ou le ministre, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.</p>	Exécution des ordonnances
Idem	<p>(2) On filing in the Federal Court under subsection (1), an order of an adjudicator shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceed-</p>	<p>(2) Dès le dépôt de l'ordonnance de l'arbitre, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal</p>	Enregistrement

ings may be taken thereon, as if the order were a judgment obtained in that Court.

R.S., 1985, c. L-2, s. 244; 1993, c. 42, s. 34(F).

et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 244; 1993, ch. 42, art. 34(F).

Regulations

245. The Governor in Council may make regulations for the purposes of this Division defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment.

1980-81-82-83, c. 47, s. 27.

245. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez l'employeur.

1980-81-82-83, ch. 47, art. 27.

Règlements

Civil remedy

246. (1) No civil remedy of an employee against his employer is suspended or affected by sections 240 to 245.

246. (1) Les articles 240 à 245 n'ont pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

Recours

Application of section 189

(2) Section 189 applies for the purposes of this Division.

1977-78, c. 27, s. 21.

(2) L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.

1977-78, ch. 27, art. 21.

Application de l'art. 189

DIVISION XV

PAYMENT OF WAGES

Payment of wages

247. Except as otherwise provided by or under this Part, an employer shall

(a) pay to any employee any wages to which the employee is entitled on the regular payday of the employee as established by the practice of the employer; and

(b) pay any wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part within thirty days from the time when the entitlement to the wages or other amounts arose.

1977-78, c. 27, s. 21.

DIVISION XV.1

SEXUAL HARASSMENT

Definition of "sexual harassment"

247.1 In this Division, "sexual harassment" means any conduct, comment, gesture or contact of a sexual nature

(a) that is likely to cause offence or humiliation to any employee; or

(b) that might, on reasonable grounds, be perceived by that employee as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 17.

SECTION XV

PAIEMENT DU SALAIRE

Jour de paye

247. Sauf disposition contraire de la présente partie, l'employeur est tenu :

a) de verser à l'employé le salaire qui lui est dû, aux jours de paye réguliers correspondant à l'usage établi par lui-même;

b) d'effectuer le versement du salaire, ou de toute autre indemnité prévue à la présente partie, dans les trente jours qui suivent la date où il devient exigible.

1977-78, ch. 27, art. 21.

SECTION XV.1

HARCÈLEMENT SEXUEL

Définition de « harcèlement sexuel »

247.1 Pour l'application de la présente section, « harcèlement sexuel » s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé;

b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.

Right of employee	<p>247.2 Every employee is entitled to employment free of sexual harassment.</p> <p>R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 17.</p>	<p>247.2 Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.</p> <p>L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.</p>	Droit de l'employé
Responsibility of employer	<p>247.3 Every employer shall make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment.</p> <p>R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 17.</p>	<p>247.3 L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel.</p> <p>L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.</p>	Responsabilité de l'employeur
Policy statement by employer	<p>247.4 (1) Every employer shall, after consulting with the employees or their representatives, if any, issue a policy statement concerning sexual harassment.</p>	<p>247.4 (1) Après consultation des employés ou de leurs représentants, le cas échéant, l'employeur diffuse une déclaration en matière de harcèlement sexuel.</p>	Déclaration de l'employeur
Contents of policy statement	<p>(2) The policy statement required by subsection (1) may contain any term consistent with the tenor of this Division the employer considers appropriate but must contain the following:</p> <p>(a) a definition of sexual harassment that is substantially the same as the definition in section 247.1;</p> <p>(b) a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of sexual harassment;</p> <p>(c) a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment;</p> <p>(d) a statement to the effect that the employer will take such disciplinary measures as the employer deems appropriate against any person under the employer's direction who subjects any employee to sexual harassment;</p> <p>(e) a statement explaining how complaints of sexual harassment may be brought to the attention of the employer;</p> <p>(f) a statement to the effect that the employer will not disclose the name of a complainant or the circumstances related to the complaint to any person except where disclosure is necessary for the purposes of investigating the complaint or taking disciplinary measures in relation thereto; and</p> <p>(g) a statement informing employees of the discriminatory practices provisions of the <i>Canadian Human Rights Act</i> that pertain to rights of persons to seek redress under that Act in respect of sexual harassment.</p>	<p>(2) L'employeur peut établir la déclaration dans les termes qu'il estime indiqués, pourvu qu'elle soit compatible avec la présente section et contienne les éléments suivants :</p> <p>a) une définition du harcèlement sexuel qui soit pour l'essentiel identique à celle de l'article 247.1;</p> <p>b) l'affirmation du droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel;</p> <p>c) l'affirmation de la responsabilité de l'employeur, telle que précisée à l'article 247.3;</p> <p>d) son engagement de prendre les mesures disciplinaires qu'il jugera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel envers un employé;</p> <p>e) les modalités à suivre pour le saisir des plaintes de harcèlement sexuel;</p> <p>f) son engagement de ne pas révéler le nom d'un plaignant ni les circonstances à l'origine de la plainte, sauf lorsque cela s'avère nécessaire pour son enquête ou pour prendre les mesures disciplinaires justifiées en l'occurrence;</p> <p>g) l'affirmation du droit des employés victimes d'actes discriminatoires d'exercer les recours prévus par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en matière de harcèlement sexuel.</p>	Contenu de la déclaration

Publicity	<p>(3) Every employer shall make each person under the employer's direction aware of the policy statement required by subsection (1). R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 17.</p>	<p>(3) L'employeur porte la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés. L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.</p>	Information du personnel
DIVISION XV.2		SECTION XV.2	
LEAVE OF ABSENCE FOR MEMBERS OF THE RESERVE FORCE		CONGÉ POUR LES MEMBRES DE LA FORCE DE RÉSERVE	
Entitlement to leave	<p>247.5 (1) An employee who is a member of the reserve force and has completed six consecutive months of continuous employment with an employer — or a shorter period that is prescribed for a class of employees to which the employee belongs — is entitled to a leave of absence from employment to take part in the following operations or activities:</p> <p>(a) an operation in Canada or abroad — including preparation, training, rest or travel from or to the employee's residence — that is designated by the Minister of National Defence;</p> <p>(b) an activity set out in the regulations;</p> <p>(c) annual training for the prescribed period or, if no period is prescribed, for a period of up to 15 days;</p> <p>(d) training that they are ordered to take under paragraph 33(2)(a) of the <i>National Defence Act</i>;</p> <p>(e) duties that they are called out on service to perform under paragraph 33(2)(b) of the <i>National Defence Act</i>;</p> <p>(f) service in aid of a civil power for which they are called out under section 275 of the <i>National Defence Act</i>; or</p> <p>(g) treatment, recovery or rehabilitation in respect of a physical or mental health problem that results from service in an operation or activity referred to in this subsection.</p>	<p>247.5 (1) L'employé qui est membre de la force de réserve et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois ou toute période plus courte prévue par règlement pour une catégorie d'employés à laquelle il appartient a droit à un congé afin :</p> <p>a) de prendre part à une opération au Canada ou à l'étranger — y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu — désignée par le ministre de la Défense nationale;</p> <p>b) de prendre part à une activité réglementaire;</p> <p>c) de prendre part à l'entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d'au plus quinze jours;</p> <p>d) de recevoir l'instruction à laquelle il est astreint en application de l'alinéa 33(2)a) de la <i>Loi sur la défense nationale</i>;</p> <p>e) de se soumettre à l'obligation de service légitime en application de l'alinéa 33(2)b) de la <i>Loi sur la défense nationale</i>;</p> <p>f) de se soumettre à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de l'article 275 de la <i>Loi sur la défense nationale</i>;</p> <p>g) de suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou des activités réglementaires ou autres visées au présent paragraphe.</p>	Droit à un congé
Designation and delegation	<p>(2) The Minister of National Defence may, in consultation with the Minister, designate an operation for the purposes of paragraph (1)(a) and may authorize another person to do so.</p>	<p>(2) Le ministre de la Défense nationale peut, en consultation avec le ministre, désigner une opération pour l'application de l'alinéa (1)a) ou autoriser toute autre personne à le faire.</p>	Désignation d'opération

Effect	<p>(3) A designation takes effect on the day on which it is made or on an earlier or later day that is fixed by the Minister of National Defence or the other person. The Minister of National Defence or the other person may fix the day on which the designation ceases to be in effect.</p>	<p>(3) La désignation prend effet à la date où elle est faite ou à la date antérieure ou postérieure que le ministre de la Défense nationale ou l'autre personne précise. Le ministre de la Défense nationale ou l'autre personne peut prévoir sa date de cessation d'effet.</p>	Effet
Exception	<p>(4) Despite subsection (1), an employee is not entitled to a leave of absence under this Division if, in the opinion of the Minister, it would adversely affect public health or safety or would cause undue hardship to the employer if the employee, as an individual or as a member of a class of employees, were to take leave.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>(4) Par dérogation au paragraphe (1), l'employé n'a pas droit au congé si le ministre est d'avis que le fait pour l'employé, à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie d'employés, de prendre congé causerait un préjudice injustifié à l'employeur ou aurait des conséquences néfastes pour la santé ou la sécurité publiques.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Exception
Notice to employer	<p>247.6 (1) An employee who takes a leave of absence under this Division shall</p> <p>(a) unless there is a valid reason for not doing so, give at least four weeks' notice to the employer before the day on which the leave is to begin; and</p> <p>(b) inform the employer of the length of the leave.</p>	<p>247.6 (1) L'employé qui prend un congé en vertu de la présente section :</p> <p>a) donne à son employeur un préavis d'au moins quatre semaines, sauf motif valable;</p> <p>b) informe celui-ci de la durée du congé.</p>	Préavis à l'employeur
If there is a valid reason	<p>(2) If there is a valid reason for not providing notice in accordance with paragraph (1)(a), the employee shall notify the employer as soon as practicable that the employee is taking a leave of absence.</p>	<p>(2) S'il existe un motif valable pour lequel il ne peut donner un préavis conformément à l'alinéa (1)a), l'employé est tenu d'aviser son employeur dans les meilleurs délais qu'il prend un congé.</p>	Exception — motif valable
Change in length of leave	<p>(3) Unless there is a valid reason for not doing so, an employee who takes a leave of absence under this Division shall notify the employer of any change in the length of the leave at least four weeks before</p> <p>(a) the new day on which the leave is to end, if the employee is taking a shorter leave; or</p> <p>(b) the day that was most recently indicated for the leave to end, if the employee is taking a longer leave.</p>	<p>(3) Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines, selon le cas :</p> <p>a) avant la nouvelle date de la fin du congé, s'il en abrège la durée;</p> <p>b) avant la date de la fin du congé indiquée en dernier lieu, s'il en prolonge la durée.</p>	Modification de la durée du congé
In writing	<p>(4) Unless there is a valid reason for not doing so, any notice or other information to be provided by the employee to the employer under this section is to be in writing.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>(4) Sauf motif valable, l'employé communique par écrit tout préavis, avis ou renseignement à communiquer à l'employeur au titre du présent article.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Avis écrit
Request for proof	<p>247.7 (1) Subject to subsection (2), if the employer requests proof that a leave of absence is taken under this Division, the employee shall provide the employer with the prescribed docu-</p>	<p>247.7 (1) Sur demande de l'employeur, l'employé lui fournit le document réglementaire — ou, à défaut, tout document approuvé par le chef d'état-major de la défense nommé</p>	Preuve du congé

	ment, if any, or with a document that is approved by the Chief of the Defence Staff who was appointed under subsection 18(1) of the <i>National Defence Act</i> .	en vertu du paragraphe 18(1) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> — confirmant qu'il prend un congé en vertu de la présente section.	
No prescribed or approved document	(2) If no document is prescribed, or approved by the Chief of the Defence Staff, the employee shall, on request, provide the employer with a document from the employee's commanding officer specifying that the employee is taking part in an operation or activity referred to in paragraphs 247.5(1)(a) to (g).	(2) À défaut de document réglementaire ou de document approuvé par le chef d'état-major de la défense, l'employé fournit, sur demande, à l'employeur un document de son commandant portant qu'il prend part à une opération ou à une activité visées aux alinéas 247.5(1)a) à g).	Document du commandant
Timing	(3) Unless there is a valid reason for not doing so, the employee shall provide the document referred to in subsection (1) or (2) within three weeks after the day on which the leave begins. 2008, c. 15, s. 1.	(3) Sauf motif valable, le document visé aux paragraphes (1) ou (2) est fourni dans les trois semaines suivant la date où commence le congé. 2008, ch. 15, art. 1.	Délai
Return to work postponed	247.8 (1) If the employee does not notify the employer at least four weeks before the day on which the leave that is taken under this Division is to end, the employer may postpone the employee's return to work for a period of up to four weeks after the day on which the employee informs the employer of the end date of the leave. If the employer informs the employee that their return to work is postponed, the employee is not entitled to return to work until the day that is indicated by the employer.	247.8 (1) Faute par l'employé de fournir un préavis d'au moins quatre semaines de la date à laquelle le congé qu'il a pris en vertu de la présente section prend fin, l'employeur peut retarder le retour au travail de l'employé pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où celui-ci l'informe de la date de la fin du congé. Le cas échéant, l'employeur en avise l'employé et celui-ci ne peut retourner au travail avant la date fixée.	Report de la date de retour au travail
Subsection (1) does not apply	(2) Subsection (1) does not apply if the employee notifies the employer in accordance with paragraph 247.6(1)(b) before the leave begins and if the length of the leave is not changed after the leave begins.	(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employé informe son employeur conformément à l'alinéa 247.6(1)b) avant le début de son congé et que la durée du congé n'est pas modifiée après le jour où il a commencé.	Exception
Deemed part of leave	(3) The period of postponement referred to in subsection (1) is deemed to be part of the leave. 2008, c. 15, s. 1.	(3) La période visée au paragraphe (1) qui précède la date de retour au travail est réputée faire partie du congé. 2008, ch. 15, art. 1.	Présomption
Annual vacation	247.9 Despite any term or condition of employment, an employee may postpone their annual vacation until after the day on which a leave of absence that is taken under this Division ends. 2008, c. 15, s. 1.	247.9 Malgré toute condition d'emploi, l'employé peut reporter ses congés annuels jusqu'à la fin du congé pris en vertu de la présente section. 2008, ch. 15, art. 1.	Report de congés annuels
Continuous employment — benefits	247.91 (1) For the purposes of calculating the benefits of an employee who takes a leave of absence under this Division, employment on the employee's return to work is deemed to be continuous with their employment before the leave.	247.91 (1) Pour le calcul des avantages de l'employé en situation de congé sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.	Continuité d'emploi

Seniority	<p>(2) The seniority of an employee who takes a leave of absence under this Division shall accumulate during the leave.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>(2) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sous le régime de la présente section sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Ancienneté
Application of section 189	<p>247.92 Section 189 applies for the purposes of this Division.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>247.92 L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Application de l'art. 189
Resumption of employment in same position	<p>247.93 (1) At the end of a leave of absence that is taken under this Division, the employer shall reinstate the employee in the position that the employee occupied on the day before the day on which the leave begins.</p>	<p>247.93 (1) L'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur à la fin du congé pris en vertu de la présente section.</p>	Reprise de l'emploi
Comparable position	<p>(2) If for a valid reason an employer is not able to reinstate the employee in that position, they shall reinstate the employee in a comparable position with the same wages and benefits and in the same location.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>(2) Faute — pour un motif valable — de pouvoir réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Poste comparable
Not able to perform work	<p>247.94 Subject to the regulations, if an employee is not able to perform the functions of the position that they occupy before the leave begins — or those of a comparable position, with the same wages and benefits and in the same location — the employer may assign them to a position with different terms or conditions of employment.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>247.94 Sous réserve des règlements, l'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de remplir les fonctions liées au poste antérieur ou au poste comparable visés à l'article 247.93.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Poste différent
Wages or benefits affected by reorganization	<p>247.95 (1) If, during a leave of absence that is taken under this Division, the wages or benefits of the group of employees of which an employee is a member are changed as part of a plan to reorganize the industrial establishment in which that group is employed, the employee is entitled, on reinstatement under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment that that employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place.</p>	<p>247.95 (1) Si, pendant la période du congé qu'il prend en vertu de la présente section, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.</p>	Modifications consécutives à une réorganisation
Notice of change in wages or benefits	<p>(2) The employer of an employee who is on leave and whose wages or benefits would be changed as a result of the reorganization shall, as soon as practicable, send a notice to the employee at their last known address.</p> <p>2008, c. 15, s. 1.</p>	<p>(2) Dans le cas visé au paragraphe (1), l'employeur avise l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste; dans les meilleurs délais, il lui envoie un avis à cet effet à sa dernière adresse connue.</p> <p>2008, ch. 15, art. 1.</p>	Avis de modification
Prohibition — employee	<p>247.96 (1) No employer may dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because they are a member of the reserve force</p>	<p>247.96 (1) L'employeur ne peut invoquer le fait que l'employé est membre de la force de réserve pour le congédier, le suspendre, le</p>	Interdiction : employé actuel

or intend to take or have taken a leave of absence under this Division or take into account the fact that an employee is a member of the reserve force or intends to take or has taken a leave of absence under this Division in a decision to promote or train them.

mettre à pied, le rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre lui, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas de l'employé qui a l'intention de prendre ou qui a pris un congé en vertu de la présente section.

Prohibition —
future employee

(2) No person may refuse to employ a person because they are a member of the reserve force.

(2) Il est interdit de refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre de la force de réserve.

Autre
interdiction :
employé futur

2008, c. 15, s. 1.

2008, ch. 15, art. 1.

Regulations

247.97 The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes of this Division and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

247.97 Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment pour :

Règlements

(a) specifying the absences that are deemed not to interrupt continuity of employment for the purpose of subsection 247.5(1);

a) préciser les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur pour l'application du paragraphe 247.5(1);

(b) specifying what constitutes or does not constitute an operation for the purposes of paragraph 247.5(1)(a);

b) préciser ce qui constitue ou non une opération pour l'application de l'alinéa 247.5(1)a);

(c) setting out the activities for the purposes of paragraph 247.5(1)(b);

c) prévoir des activités pour l'application de l'alinéa 247.5(1)b);

(d) defining “annual training” for the purposes of paragraph 247.5(1)(c);

d) définir le terme «entraînement annuel» pour l'application de l'alinéa 247.5(1)c);

(e) limiting the duration of the treatment, recovery or rehabilitation referred to in paragraph 247.5(1)(g) or setting out the terms or conditions for the application of that paragraph;

e) limiter la durée des traitements, de la réadaptation ou du rétablissement visés à l'alinéa 247.5(1)g) ou prévoir les conditions d'application de cet alinéa;

(f) specifying what constitutes or does not constitute undue hardship for the purposes of subsection 247.5(4);

f) préciser ce qui constitue ou non un préjudice injustifié pour l'application du paragraphe 247.5(4);

(g) specifying what constitutes or does not constitute a valid reason for the purposes of subsection 247.6(1), (2), (3) or (4), 247.7(3) or 247.93(2);

g) préciser ce qui constitue ou non un motif valable pour l'application des paragraphes 247.6(1), (2), (3) ou (4), 247.7(3) ou 247.93(2);

(h) specifying the circumstances in which section 247.7, subsection 247.8(1), section 247.9 or subsection 247.91(2) do not apply;

h) préciser les cas où l'article 247.7, le paragraphe 247.8(1), l'article 247.9 ou le paragraphe 247.91(2) ne s'appliquent pas;

(i) specifying the circumstances in which an employer may not assign an employee to a position with different terms or conditions of employment for the purposes of section 247.94;

i) préciser les cas où l'employeur ne peut s'autoriser de l'article 247.94 pour affecter l'employé à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes;

j) préciser la durée maximale d'un congé pris en vertu de la présente section;

k) préciser le nombre et la durée maximale des congés qui peuvent être pris au titre de la

(j) prescribing the maximum duration of a leave of absence that may be taken under this Division;

(k) specifying the maximum number of leaves of absence — or the maximum duration of leave — that may be taken under this Division within a given period;

(l) prescribing the classes of employees that are not entitled to a leave of absence under this Division if the Governor in Council is satisfied that the fact of taking leave would cause unreasonable consequences; and

(m) prescribing the circumstances in which classes of employees are not entitled to a leave of absence under this Division.

2008, c. 15, s. 1.

DIVISION XVI

ADMINISTRATION AND GENERAL

Inquiries

Inquiries

248. (1) The Minister may,

(a) for any of the purposes of this Part, cause an inquiry to be made into and concerning employment in any industrial establishment; and

(b) appoint one or more persons to hold the inquiry.

Powers on an inquiry

(2) A person appointed pursuant to subsection (1) has all of the powers of a person appointed as a commissioner under Part I of the *Inquiries Act*.

R.S., c. L-1, s. 62.

Inspections

Inspectors

249. (1) The Minister may designate any person as an inspector for the purposes of this Part.

Powers of inspectors

(2) For the purposes of this Part and the regulations, an inspector may

(a) inspect and examine all books, payrolls and other records of an employer that relate to the wages, hours of work or conditions of employment affecting any employee;

(b) take extracts from or make copies of any entry in the books, payrolls and other records mentioned in paragraph (a);

présente section à l'intérieur d'une période donnée;

l) prévoir les catégories d'employés qui ne peuvent se prévaloir du droit au congé prévu par la présente section, s'il est convaincu que l'exercice de ce droit par les employés de celles-ci aurait des conséquences déraisonnables;

m) prévoir les circonstances dans lesquelles des catégories d'employés ne peuvent se prévaloir du droit au congé prévu par la présente section.

2008, ch. 15, art. 1.

SECTION XVI

APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Enquêtes

Enquêtes

248. (1) Le ministre peut, dans le cadre de la présente partie :

a) faire procéder à une enquête sur toute question concernant l'emploi dans un établissement;

b) nommer la ou les personnes qui en seront chargées.

(2) Toute personne nommée conformément au paragraphe (1) est investie des pouvoirs conférés aux commissaires aux termes de la partie I de la *Loi sur les enquêtes*.

S.R., ch. L-1, art. 62.

Inspections

Pouvoirs lors d'une enquête

Inspecteurs

249. (1) Le ministre peut désigner quiconque à titre d'inspecteur pour l'application de la présente partie.

(2) Pour l'application de la présente partie et de ses règlements, l'inspecteur peut :

a) examiner les livres, feuilles de paie et autres documents de l'employeur ayant trait au salaire, à la durée du travail ou aux conditions d'emploi de tout employé;

b) reproduire ces documents en tout ou en partie;

c) obliger l'employeur à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou

Pouvoirs des inspecteurs

	<p>(c) require any employer to make or furnish full and correct statements, either orally or in writing, in such form as may be required, respecting the wages paid to all or any of his employees, and the hours of work and conditions of their employment;</p> <p>(d) require an employee to make full disclosure, production and delivery to the inspector of all records, documents, statements, writings, books, papers, extracts therefrom or copies thereof or of other information, either orally or in writing, that are in the possession or under the control of the employee and that in any way relate to the wages, hours of work or conditions of his employment; and</p> <p>(e) require any party to a complaint made under subsection 240(1) to make or furnish full and correct statements, either orally or in writing, in such form as may be required, respecting the circumstances of the dismissal in respect of which the complaint was made.</p>	<p>par écrit et en la forme demandée, sur les salaires payés à tous ses employés ou à l'un d'entre eux, sur la durée de leur travail et sur leurs conditions d'emploi;</p> <p>d) obliger l'employé à lui communiquer les documents — ou leurs copies — ainsi que les autres renseignements oraux ou écrits en sa possession ou son pouvoir qui, de quelque façon, ont trait à son salaire, à la durée de son travail ou aux conditions de son emploi;</p> <p>e) obliger les parties à une plainte déposée en application du paragraphe 240(1) à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit et en la forme demandée, sur les circonstances du congédiement qui fait l'objet de la plainte.</p>	
Right to enter premises	<p>(3) An inspector may, at any reasonable time, enter on any place used in connection with a federal work, undertaking or business for the purpose of making an inspection authorized under subsection (2), and may, for that purpose, question any employee apart from his employer.</p>	<p>(3) L'inspecteur peut, à toute heure convenable, pénétrer dans tout lieu où est exploitée une entreprise fédérale afin d'y procéder à une visite dans le cadre du paragraphe (2) et, à cette fin, interroger tout employé hors de la présence de son employeur.</p>	Droit de pénétrer sur les lieux
Assistance to inspectors	<p>(4) The person in charge of any federal work, undertaking or business and every person employed thereon or in connection with the operation thereof shall give an inspector all reasonable assistance to enable the inspector to carry out his duties and functions under this Part or the regulations.</p>	<p>(4) Le responsable de l'entreprise fédérale et ceux qui y travaillent ou dont l'emploi est lié à l'entreprise sont tenus de prêter à l'inspecteur toute l'assistance possible dans l'exercice des fonctions que la présente partie ou ses règlements lui confèrent.</p>	Assistance à l'inspecteur
Certificate to be produced	<p>(5) The Minister shall furnish every inspector with a certificate of his designation as an inspector and on entering any place used in connection with a federal work, undertaking or business an inspector shall, if so required, produce the certificate to the person in charge of that place.</p>	<p>(5) Le ministre remet à chaque inspecteur un certificat attestant sa qualité, que celui-ci présente, sur demande, au responsable de l'entreprise fédérale où il pénètre.</p>	Certificat de désignation
Assistance	<p>(6) An inspector may, in carrying out the inspector's duties and functions, be accompanied or assisted by such persons as the inspector considers necessary.</p>	<p>(6) L'inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, se faire accompagner ou assister par les personnes dont il estime le concours nécessaire.</p>	Aide
Evidence in civil suits precluded	<p>(7) No inspector, and no person who has accompanied or assisted the inspector in carrying out the inspector's duties and functions, shall be required to give testimony in any civil suit</p>	<p>(7) Ni l'inspecteur ni les personnes qui l'accompagnent ou l'assistent dans ses fonctions ne peuvent être contraints, sans l'autorisation écrite du ministre, à témoigner dans un procès</p>	Déposition en matière civile

	<p>or civil proceedings, or in any proceeding under section 242 with regard to information obtained in carrying out those duties and functions or in accompanying or assisting the inspector, except with the written permission of the Minister.</p>	<p>civil, dans des procédures civiles ou dans les procédures visées à l'article 242 au sujet des renseignements qu'ils ont obtenus à cette occasion.</p>	
Inspector not liable	<p>(8) An inspector is not personally liable for anything done or omitted to be done by the inspector in good faith under the authority or purported authority of this Part.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 249; 1993, c. 42, s. 35.</p>	<p>(8) L'inspecteur est déchargé de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les faits — actes ou omissions — accomplis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs que lui confère la présente partie.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 249; 1993, ch. 42, art. 35.</p>	Immunité
Administering oaths	<p>250. An inspector may administer all oaths and take and receive all affidavits and statutory declarations required with respect to the powers of the inspector set out in subsection 249(2) and certify to the administration, taking or receiving thereof.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 64.</p>	<p>250. L'inspecteur peut, dans le cadre du paragraphe 249(2), faire prêter serment et recevoir des affidavits et déclarations solennelles, et en donner attestation.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 64.</p>	Pouvoir de faire prêter serment
Where underpayments found on inspection	<p>251. (1) Where an inspector finds that an employer has failed to pay an employee any wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part, the inspector may determine the difference between the wages or other amounts actually paid to the employee under this Part and the wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part.</p>	<p>251. (1) S'il constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de cette partie, l'inspecteur peut déterminer lui-même la différence entre le montant exigible et celui qui a été effectivement versé.</p>	Constatation de l'insuffisance des paiements
Where amount of underpayment agreed to	<p>(2) Where an inspector determines pursuant to subsection (1) that there is a difference between the wages or other amounts actually paid to an employee and the wages or other amounts to which the employee is entitled and the amount of that difference is agreed to in writing by the employee and his employer, the employer shall, within five days after the date of the agreement, pay the amount</p> <p>(a) to the employee on the direction of the inspector; or</p> <p>(b) to the Minister.</p>	<p>(2) Si l'employé et l'employeur s'entendent par écrit sur le montant de la différence déterminé par l'inspecteur, l'employeur est tenu, dans les cinq jours suivant la date de l'accord, de verser ce montant :</p> <p>a) soit à l'employé sur ordre de l'inspecteur;</p> <p>b) soit au ministre.</p>	Cas d'entente sur le montant
Where amount paid to Minister	<p>(3) Where an employer pays the amount under subsection (2) to the Minister, the Minister shall, forthwith on receipt of the amount, pay it over to the employee who, pursuant to subsection (2), is entitled to the amount.</p>	<p>(3) Si le montant visé au paragraphe (2) lui est versé, le ministre le remet sans délai à l'employé qui y a droit.</p>	Remise par le ministre
Minister's consent required for prosecution	<p>(4) No prosecution for failure to pay an employee the wages or other amounts to which the employee was entitled under this Part shall, without the written consent of the Minister, be</p>	<p>(4) L'employeur qui a versé le montant visé au paragraphe (2) ne peut faire l'objet d'une poursuite pour défaut de paiement de l'intégralité du salaire ou de toute autre indemnité aux-</p>	Consentement à poursuite

instituted against the employer when the employer has made payment of any amount of difference in wages or other amounts in accordance with subsection (2).

R.S., 1985, c. L-2, s. 251; 1993, c. 42, s. 36.

Recovery of Wages

Payment order

251.1 (1) Where an inspector finds that an employer has not paid an employee wages or other amounts to which the employee is entitled under this Part, the inspector may issue a written payment order to the employer, or, subject to section 251.18, to a director of a corporation referred to in that section, ordering the employer or director to pay the amount in question, and the inspector shall send a copy of any such payment order to the employee at the employee's latest known address.

Where complaint unfounded

(2) Where an inspector concludes that a complaint of non-payment of wages or other amounts to which an employee is entitled under this Part is unfounded, the inspector shall so notify the complainant in writing.

Service of documents

(3) Service of a payment order or a copy thereof pursuant to subsection (1), or of a notice of unfounded complaint pursuant to subsection (2), shall be by personal service or by registered or certified mail and, in the case of registered or certified mail, the document shall be deemed to have been received by the addressee on the seventh day after the day on which it was mailed.

Proof of service of documents

(4) A certificate purporting to be signed by the Minister certifying that a document referred to in subsection (3) was sent by registered or certified mail to the person to whom it was addressed, accompanied by an identifying post office certificate of the registration or certification and a true copy of the document, is admissible in evidence and is proof of the statements contained therein, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

1993, c. 42, s. 37.

Appeal

251.11 (1) A person who is affected by a payment order or a notice of unfounded complaint may appeal the inspector's decision to the Minister, in writing, within fifteen days af-

quels l'employé a droit sous le régime de la présente partie qu'avec le consentement écrit du ministre.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 251; 1993, ch. 42, art. 36.

Recouvrement du salaire

Ordre de paiement

251.1 (1) L'inspecteur qui constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie peut ordonner par écrit à l'employeur ou, sous réserve de l'article 251.18, à un administrateur d'une personne morale visé à cet article de verser le salaire ou l'indemnité en question; il est alors tenu de faire parvenir une copie de l'ordre de paiement à l'employé à la dernière adresse connue de celui-ci.

Plainte non fondée

(2) L'inspecteur qui conclut à l'absence de fondement d'une plainte portant que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie avise le plaignant par écrit de sa conclusion.

Signification

(3) L'ordre de paiement ou sa copie ainsi que l'avis de plainte non fondée sont signifiés à personne ou par courrier recommandé ou certifié; en cas de signification par courrier, ils sont réputés avoir été reçus par le destinataire le septième jour qui suit leur mise à la poste.

Preuve de signification

(4) Le certificat censé signé par le ministre attestant l'envoi par courrier recommandé ou certifié soit de l'ordre de paiement ou de sa copie, soit de l'avis de plainte non fondée, à son destinataire, et accompagné d'une copie certifiée conforme du document et du récépissé de recommandation ou de certification postale est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

1993, ch. 42, art. 37.

Appel

251.11 (1) Toute personne concernée par un ordre de paiement ou un avis de plainte non fondée peut, par écrit, interjeter appel de la décision de l'inspecteur auprès du ministre dans

Payment of amount	<p>ter service of the order, the copy of the order, or the notice.</p> <p>(2) An employer or a director of a corporation may not appeal from a payment order unless the employer or director pays to the Minister the amount indicated in the payment order, subject to, in the case of a director, the maximum amount of the director's liability under section 251.18.</p> <p>1993, c. 42, s. 37.</p>	<p>les quinze jours suivant la signification de l'ordre ou de sa copie, ou de l'avis.</p> <p>(2) L'employeur et l'administrateur de personne morale ne peuvent interjeter appel d'un ordre de paiement qu'à la condition de remettre au ministre la somme visée par l'ordre, sous réserve, dans le cas de l'administrateur, du montant maximal visé à l'article 251.18.</p> <p>1993, ch. 42, art. 37.</p>	Consignation du montant visé
Appointment of referee	<p>251.12 (1) On receipt of an appeal, the Minister shall appoint any person that the Minister considers appropriate as a referee to hear and adjudicate on the appeal, and shall provide that person with</p> <p>(a) the payment order or the notice of unfounded complaint; and</p> <p>(b) the document that the appellant has submitted to the Minister under subsection 251.11(1).</p>	<p>251.12 (1) Le ministre, saisi d'un appel, désigne en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'appel et lui transmet l'ordre de paiement ou l'avis de plainte non fondée ainsi que le document que l'appelant a fait parvenir au ministre en vertu du paragraphe 251.11(1).</p>	Nomination d'un arbitre
Powers of referee	<p>(2) A referee to whom an appeal has been referred by the Minister</p> <p>(a) may summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce such documents and things as the referee deems necessary to deciding the appeal;</p> <p>(b) may administer oaths and solemn affirmations;</p> <p>(c) may receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the referee sees fit, whether or not admissible in a court of law;</p> <p>(d) may determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the appeal to present evidence and make submissions to the referee, and shall consider the information relating to the appeal; and</p> <p>(e) may make a party to the appeal any person who, or any group that, in the referee's opinion, has substantially the same interest as one of the parties and could be affected by the decision.</p>	<p>(2) Dans le cadre des appels que lui transmet le ministre, l'arbitre peut :</p> <p>a) convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et les pièces qu'il estime nécessaires pour lui permettre de rendre sa décision;</p> <p>b) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;</p> <p>c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;</p> <p>d) fixer lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;</p> <p>e) accorder le statut de partie à toute personne ou tout groupe qui, à son avis, a essentiellement les mêmes intérêts qu'une des parties et pourrait être concerné par la décision.</p>	Pouvoirs de l'arbitre
Time frame	<p>(3) The referee shall consider an appeal and render a decision within such time as the Governor in Council may, by regulation, prescribe.</p>	<p>(3) Dans le cadre des appels que lui transmet le ministre, l'arbitre dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil pour pro-</p>	Délai

Referee's decision	<p>(4) The referee may make any order that is necessary to give effect to the referee's decision and, without limiting the generality of the foregoing, the referee may, by order,</p> <p>(a) confirm, rescind or vary, in whole or in part, the payment order or the notice of unfounded complaint;</p> <p>(b) direct payment to any specified person of any money held in trust by the Receiver General that relates to the appeal; and</p> <p>(c) award costs in the proceedings.</p>	<p>céder à l'examen du cas dont il est saisi ou rendre sa décision.</p> <p>(4) L'arbitre peut rendre toutes les ordonnances nécessaires à la mise en œuvre de sa décision et peut notamment, par ordonnance :</p> <p>a) confirmer, annuler ou modifier — en totalité ou en partie — un ordre de paiement ou un avis de plainte non fondée;</p> <p>b) ordonner le versement, à la personne qu'il désigne, de la somme consignée auprès du receveur général du Canada;</p> <p>c) adjuger les dépens.</p>	<p>Décision de l'arbitre</p>
Copies of decision to be sent	<p>(5) The referee shall send a copy of the decision, and of the reasons therefor, to each party to the appeal and to the Minister.</p>	<p>(5) L'arbitre transmet une copie de sa décision sur un appel, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.</p>	<p>Remise de la décision</p>
Order final	<p>(6) The referee's order is final and shall not be questioned or reviewed in any court.</p>	<p>(6) Les ordonnances de l'arbitre sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.</p>	<p>Caractère définitif des décisions</p>
No review by <i>certiorari</i> , etc.	<p>(7) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, <i>certiorari</i>, prohibition, <i>quo warranto</i> or otherwise, to question, review, prohibit or restrain a referee in any proceedings of the referee under this section.</p> <p>1993, c. 42, s. 37.</p>	<p>(7) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de <i>certiorari</i>, de prohibition ou de <i>quo warranto</i> — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre du présent article.</p> <p>1993, ch. 42, art. 37.</p>	<p>Interdiction de recours extraordinaires</p>
Order to debtor of employer	<p>251.13 (1) A regional director may issue a written order to a person who is or is about to become indebted to an employer to whom a payment order has been issued under subsection 251.1(1), to pay any amount owing to the employer, up to the amount stated in the payment order, directly to the Minister within fifteen days, in satisfaction of the payment order.</p>	<p>251.13 (1) Le directeur régional peut ordonner par écrit aux débiteurs, actuels ou éventuels, de l'employeur auquel l'inspecteur a remis un ordre de paiement en vertu du paragraphe 251.1(1) de remettre au ministre, dans les quinze jours qui suivent, le montant de leur dette en exécution de l'ordre de paiement, jusqu'à concurrence de la somme mentionnée dans l'ordre.</p>	<p>Ordre de versement donné aux débiteurs</p>
Banks, etc.	<p>(2) For the purposes of this section, a bank or other financial institution that has money on deposit to an employer's credit shall be deemed to be indebted to that employer.</p> <p>1993, c. 42, s. 37.</p>	<p>(2) Pour l'application du présent article, la banque ou toute autre institution financière qui possède en dépôt des sommes appartenant à l'employeur sont assimilées aux débiteurs de celui-ci.</p> <p>1993, ch. 42, art. 37.</p>	<p>Assimilation</p>
Deposit of moneys	<p>251.14 (1) Where the Minister receives moneys pursuant to this Division, the Minister shall deposit those moneys to the credit of the Receiver General in the account known as the "Labour Standards Suspense Account" or in any other special account created for the purposes of this section, and may authorize pay-</p>	<p>251.14 (1) Le ministre dépose les sommes qui lui sont remises au titre de la présente section, au crédit du receveur général du Canada dans le compte appelé « Compte d'ordre du Code du travail (Normes) » ou dans tout autre compte spécial créé pour l'application du présent article et peut autoriser que des montants</p>	<p>Dépôt</p>

	ments out of that account to any employee who is entitled to that money.	soient prélevés sur ce compte pour être remis à l'employé bénéficiaire.	
Record	(2) The Minister shall maintain a detailed record of all transactions relating to the account. 1993, c. 42, s. 37.	(2) Le ministre tient un registre détaillé de toutes les opérations portant sur les sommes déposées au compte. 1993, ch. 42, art. 37.	Registre
Enforcement of orders	251.15 (1) Any person who is affected by a payment order issued under subsection 251.1(1) or a referee's order made under subsection 251.12(4), or the Minister on the request of any such person, may, after fifteen days after the day on which the order is made, or after the day provided in the order for compliance, whichever is the later, file in the Federal Court (a) a copy of the payment order; or (b) a copy of the referee's order, exclusive of the reasons therefor.	251.15 (1) Toute personne concernée par un ordre de paiement donné en vertu du paragraphe 251.1(1) ou une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 251.12(4), ou le ministre sur demande d'une telle personne, peut, après l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la date de l'ordre ou de l'ordonnance, ou la date d'exécution qui y est fixée si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie de l'ordre de paiement ou du dispositif de l'ordonnance.	Exécution des ordres de paiement et des ordonnances
Idem	(2) After the expiration of the fifteen day period specified in an order to a debtor of the employer made under subsection 251.13(1), the regional director may file a copy of the order in the Federal Court.	(2) Le directeur régional peut déposer à la Cour fédérale une copie de l'ordre de versement donné aux débiteurs de l'employeur, après l'expiration du délai de quinze jours qui y est mentionné.	Idem
Registration of orders	(3) On the filing of a copy of an order in the Federal Court under subsection (1) or (2), the order shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken thereon, as if the order were a judgment obtained in that Court. 1993, c. 42, s. 37.	(3) La Cour fédérale procède à l'enregistrement de l'ordre de paiement, de l'ordonnance ou de l'ordre de versement dès leur dépôt; l'enregistrement leur confère valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à leur égard. 1993, ch. 42, art. 37.	Enregistrement
Regulations	251.16 The Governor in Council may make regulations respecting the operation of sections 251.1 to 251.15. 1993, c. 42, s. 37.	251.16 Le gouverneur en conseil peut prendre des mesures d'ordre réglementaire concernant l'application des articles 251.1 à 251.15. 1993, ch. 42, art. 37.	Règlements
Statutory Instruments Act	251.17 The <i>Statutory Instruments Act</i> does not apply in respect of payment orders, notices of unfounded complaint, and orders issued under subsection 251.13(1). 1993, c. 42, s. 37.	251.17 La <i>Loi sur les textes réglementaires</i> ne s'applique pas aux ordres de paiement, aux avis de plainte non fondée et aux ordres de versement adressés aux débiteurs. 1993, ch. 42, art. 37.	Non-application de la <i>Loi sur les textes réglementaires</i>
Civil liability of directors	251.18 Directors of a corporation are jointly and severally liable for wages and other amounts to which an employee is entitled under this Part, to a maximum amount equivalent to six months' wages, to the extent that (a) the entitlement arose during the particular director's incumbency; and	251.18 Les administrateurs d'une personne morale sont, jusqu'à concurrence d'une somme équivalant à six mois de salaire, solidairement responsables du salaire et des autres indemnités auxquels l'employé a droit sous le régime de la présente partie, dans la mesure où la créance de l'employé a pris naissance au cours de leur	Responsabilité civile des administrateurs

(b) recovery of the amount from the corporation is impossible or unlikely.

1993, c. 42, s. 37.

mandat et à la condition que le recouvrement de la créance auprès de la personne morale soit impossible ou peu probable.

1993, ch. 42, art. 37.

Cooperatives

251.19 For the purposes of section 251.18 and subsection 257(3), cooperatives shall be deemed to be corporations.

1993, c. 42, s. 37.

251.19 Pour l'application de l'article 251.18 et du paragraphe 257(3), les coopératives sont assimilées aux personnes morales.

1993, ch. 42, art. 37.

Coopératives

Information and Returns

Information and returns

252. (1) Every employer shall furnish such information relating to the wages of his employees, their hours of work and their general holidays, annual vacations and conditions of work, and make such returns thereon from time to time as the Minister may require.

(2) Every employer shall make and keep for a period of at least thirty-six months after work is performed the records required to be kept by regulations made pursuant to paragraph 264(a) and those records shall be available at all reasonable times for examination by an inspector.

Records to be kept

252. (1) L'employeur est tenu, en matière de salaires, durée et conditions de travail, congés annuels et jours fériés, de produire les renseignements et déclarations que le ministre peut exiger.

(2) L'employeur tient les registres prévus par règlement d'application de l'alinéa 264a) et les conserve pendant au moins trente-six mois après l'exécution du travail, pour examen éventuel, à toute heure convenable, par l'inspecteur.

Obligation

Registres obligatoires

Exception

(3) Subsections (1) and (2) do not apply in respect of hours worked by employees who are

(a) excluded from the application of Division I under subsection 167(2); or

(b) exempt from the application of sections 169 and 171 pursuant to regulations made under paragraph 175(1)(b).

R.S., 1985, c. L-2, s. 252; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 18; 1993, c. 42, s. 38.

(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas aux heures de travail effectuées par les employés qui sont :

a) soit soustraits à l'application de la section I en vertu du paragraphe 167(2);

b) soit soustraits à l'application des articles 169 et 171 au titre des règlements pris en vertu de l'alinéa 175(1)b).

L.R. (1985), ch. L-2, art. 252; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 18; 1993, ch. 42, art. 38.

Exception

Notice to furnish information

253. (1) Where the Minister is authorized to require a person to furnish information under this Part or the regulations, the Minister may require the information to be furnished by a notice to that effect served personally or sent by registered or certified mail addressed to the latest known address of the person for whom the notice is intended, and that person

(a) where the notice is sent by registered or certified mail, shall be deemed to have received the notice on the seventh day after the day on which it was mailed; and

(b) shall furnish the information within such reasonable time as is specified in the notice.

253. (1) Le ministre peut, dans le cadre de la présente partie ou de ses règlements, exiger certains renseignements au moyen d'un avis signifié à personne ou par courrier recommandé ou certifié à la dernière adresse connue du destinataire; en cas de signification par courrier, l'avis est réputé avoir été reçu par le destinataire le septième jour qui suit celui de sa mise à la poste; le destinataire est tenu de s'y conformer dans le délai raisonnable qui y est fixé.

Demande de renseignements

Proof of service of notice

(2) A certificate purporting to be signed by the Minister certifying that a notice was sent by

(2) Le certificat censé signé par le ministre attestant l'envoi par courrier recommandé ou

Preuve de signification

registered or certified mail to the person to whom it was addressed, accompanied by an identifying post office certificate of the registration or certification and a true copy of the notice, is admissible in evidence and is proof of the statements contained therein without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.

certifié de l'avis à son destinataire et accompagné d'une copie certifiée conforme de celui-ci et du récépissé de recommandation ou de certification postale est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

Proof of failure to comply	(3) Where the Minister is authorized to require a person to furnish information under this Part or the regulations, a certificate of the Minister certifying that the information has not been furnished is admissible in evidence and in the absence of any evidence to the contrary is proof of the statements contained therein.	(3) Le certificat du ministre attestant le défaut de production des renseignements demandés aux termes de la présente partie ou de ses règlements est admissible en preuve et, sauf preuve contraire, fait foi de son contenu.	Preuve du défaut de production
Proof of documents	(4) A certificate of the Minister certifying that a document annexed thereto is a document or a true copy of the document made by or on behalf of the Minister shall be admitted in evidence and has the same force and effect as if it had been proven in the ordinary way.	(4) Tout certificat du ministre attestant que le document qui y est joint a été établi par lui ou en son nom — ou est une copie conforme d'un tel document — est admissible en preuve et a la même valeur et le même effet que si le processus de preuve avait suivi son cours normal.	Preuve de documents
Proof of authority	(5) A certificate under this section signed or purporting to be signed by the Minister is admissible in evidence without proof of the Minister's appointment or signature. R.S., 1985, c. L-2, s. 253; 1993, c. 42, s. 39.	(5) Les certificats prévus par le présent article, signés ou censés signés par le ministre, sont admissibles en preuve, sans qu'il soit nécessaire de prouver la nomination du ministre ou l'authenticité de sa signature. L.R. (1985), ch. L-2, art. 253; 1993, ch. 42, art. 39.	Preuve d'autorité
Pay statement	254. (1) An employer shall, at the time of making any payment of wages to an employee, furnish the employee with a statement in writing setting out (a) the period for which the payment is made; (b) the number of hours for which the payment is made; (c) the rate of wages; (d) details of the deductions made from the wages; and (e) the actual sum being received by the employee.	254. (1) L'employeur est tenu, en versant son salaire à un employé, de lui fournir un bulletin de paie indiquant : a) la période de rémunération; b) le nombre d'heures rémunérées; c) le taux du salaire; d) dans le détail, les retenues opérées sur le salaire; e) le montant net reçu par l'employé.	Bulletin de paie
Exemption	(2) The Minister may, by order, exempt any employer from any or all of the requirements of subsection (1). R.S., c. L-1, s. 68.	(2) Le ministre peut, par arrêté, exempter un employeur de tout ou partie des obligations énoncées au paragraphe (1). S.R., ch. L-1, art. 68.	Exemption

Deductions

Retenues

General rule	254.1 (1) No employer shall make deductions from wages or other amounts due to an employee, except as permitted by or under this section.	254.1 (1) L'employeur ne peut retenir sur le salaire et les autres sommes dues à un employé que les sommes autorisées sous le régime du présent article.	Règle générale
Permitted deductions	<p>(2) The permitted deductions are</p> <p>(a) those required by a federal or provincial Act or regulations made thereunder;</p> <p>(b) those authorized by a court order or a collective agreement or other document signed by a trade union on behalf of the employee;</p> <p>(c) amounts authorized in writing by the employee;</p> <p>(d) overpayments of wages by the employer; and</p> <p>(e) other amounts prescribed by regulation.</p>	<p>(2) Les retenues autorisées sont les suivantes :</p> <p>a) celles que prévoient les lois fédérales et provinciales et leurs règlements d'application;</p> <p>b) celles qu'autorisent une ordonnance judiciaire, ou une convention collective ou un autre document signés par un syndicat pour le compte de l'employé;</p> <p>c) celles que l'employé autorise par écrit;</p> <p>d) les sommes versées en trop par l'employeur au titre du salaire;</p> <p>e) les autres sommes prévues par règlement.</p>	Retenues autorisées
Damage or loss	(3) Notwithstanding paragraph (2)(c), no employer shall, pursuant to that paragraph, make a deduction in respect of damage to property, or loss of money or property, if any person other than the employee had access to the property or money in question.	(3) Par dérogation à l'alinéa (2)c), l'employeur ne peut effectuer une retenue pour régler la dette de l'employé à son égard au titre des dommages causés à ses biens ou de la perte d'une somme d'argent ou d'un bien si une autre personne que l'employé avait accès aux biens ou à l'argent en question.	Dommages et pertes
Regulations	<p>(4) The Governor in Council may make regulations prescribing:</p> <p>(a) deductions that an employer is permitted to make in addition to those permitted by this section; and</p> <p>(b) the manner in which the deductions permitted by this section may be made by the employer.</p> <p>1993, c. 42, s. 40.</p>	<p>(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir :</p> <p>a) les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues;</p> <p>b) la façon dont l'employeur peut effectuer les retenues prévues au présent article.</p> <p>1993, ch. 42, art. 40.</p>	Règlements

Combining Federal Works, Undertakings and Businesses

Fusion d'entreprises fédérales

Orders of Minister combining federal works, undertakings and businesses	255. (1) Where associated or related federal works, undertakings and businesses are operated by two or more employers having common control or direction, the Minister may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer	255. (1) Dans le cas d'entreprises fédérales associées ou connexes exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction, le ministre peut, après avoir donné à ces derniers la possibilité de présenter des observations, déclarer par arrêté que, pour l'application de la présente partie, ces employeurs ainsi que les entreprises fédérales mentionnées constituent, respectivement, un seul employeur et une seule entreprise fédérale.	Déclaration ministérielle de fusion
---	---	--	-------------------------------------

and a single federal work, undertaking or business.

Idem

(2) Where an order is made under subsection (1), the employers to which it applies are jointly and severally liable to the employees employed in the federal works, undertakings and businesses to which the order applies for overtime pay, vacation pay, holiday pay and other wages or amounts to which the employees are entitled under this Part.

R.S., c. 17(2nd Supp.), s. 17; 1977-78, c. 27, s. 25.

Offences and Punishment

Offences and punishment

256. (1) Every person who

(a) contravenes any provision of this Part or the regulations, other than a provision of Division IX, subsection 252(2) or any regulation made pursuant to section 227 or paragraph 264(a),

(b) contravenes any order made under this Part or the regulations, or

(c) discharges, threatens to discharge or otherwise discriminates against a person because that person

(i) has testified or is about to testify in any proceedings or inquiry taken or had under this Part, or

(ii) has given any information to the Minister or an inspector regarding the wages, hours of work, annual vacation or conditions of work of an employee,

is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding five thousand dollars.

Idem

(2) Every employer who contravenes any provision of Division IX or any regulation made pursuant to section 227 is guilty of

(a) an offence punishable on summary conviction and liable to a fine not exceeding ten thousand dollars; or

(b) an indictable offence and liable to a fine not exceeding one hundred thousand dollars.

Idem

(3) Every employer who

(a) refuses or fails to keep any record that by subsection 252(2) or any regulation made

(2) L'arrêté pris aux termes du paragraphe (1) a pour effet de rendre les employeurs auxquels il s'applique solidairement responsables, envers les employés travaillant dans les entreprises fédérales mentionnées, du paiement des heures supplémentaires, des indemnités de congé annuel et de jour férié et de tout autre salaire ou toute autre prestation auxquels ceux-ci ont droit aux termes de la présente partie.

S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 17; 1977-78, ch. 27, art. 25.

Infractions et peines

Effet de l'arrêté

256. (1) Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cinq mille dollars quiconque :

a) contrevient à une disposition de la présente partie ou de ses règlements, exception faite de la section IX, du paragraphe 252(2) ou d'un règlement d'application de l'article 227 ou de l'alinéa 264a);

b) ne se conforme pas à un arrêté;

c) renvoie ou menace de renvoyer une personne, ou la désavantage de quelque autre façon par rapport à d'autres, parce que celle-ci :

(i) soit a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie,

(ii) soit a fourni au ministre ou à un inspecteur des renseignements sur le salaire, la durée du travail, les congés annuels ou les conditions de travail d'un employé.

Infractions

(2) L'employeur qui contrevient à une disposition de la section IX ou d'un règlement d'application de l'article 227 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :

a) par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars;

b) par mise en accusation, une amende maximale de cent mille dollars.

Idem

(3) Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cent dollars

Idem

	<p>under paragraph 264(a) the employer is required to keep, or</p> <p>(b) refuses to make available for examination by an inspector at any reasonable time any such record kept by the employer,</p> <p>is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one hundred dollars for each day during which any such refusal or failure continues.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 256; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 19.</p>	<p>pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction l'employeur qui :</p> <p>a) soit refuse ou néglige de tenir l'un des registres visés par le paragraphe 252(2) ou un règlement d'application de l'alinéa 264a);</p> <p>b) soit refuse de le laisser examiner, à une heure convenable, par l'inspecteur.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 256; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 19.</p>	
Procedure	<p>257. (1) A complaint or information under this Part may relate to one or more offences by one employer in respect of one or more of his employees.</p>	<p>257. (1) Toute plainte ou dénonciation faite sous le régime de la présente partie peut viser une ou plusieurs infractions reprochées à un employeur à l'égard d'un ou de plusieurs de ses employés.</p>	Procédure
Limitation period	<p>(2) Proceedings in respect of an offence under this Part may be instituted at any time within but not later than three years after the time when the subject-matter of the proceedings arose.</p>	<p>(2) Les poursuites visant une infraction à la présente partie se prescrivent par trois ans à compter de sa perpétration.</p>	Prescription
Minister's consent required	<p>(3) No proceeding against a director of a corporation in respect of an offence under this Part shall be instituted except with the consent of the Minister.</p> <p>R.S., 1985, c. L-2, s. 257; 1993, c. 42, s. 41.</p>	<p>(3) La poursuite des infractions à la présente partie reprochées aux administrateurs d'une personne morale est subordonnée au consentement du ministre.</p> <p>L.R. (1985), ch. L-2, art. 257; 1993, ch. 42, art. 41.</p>	Consentement préalable du ministre
Order to pay arrears of wages	<p>258. (1) Where an employer has been convicted of an offence under this Part in respect of any employee, the convicting court shall, in addition to any other punishment, order the employer to pay to the employee any overtime pay, vacation pay, holiday pay or other wages or amounts to which the employee is entitled under this Part the non-payment or insufficient payment of which constituted the offence for which the employer was convicted.</p>	<p>258. (1) Sur déclaration de culpabilité pour infraction à la présente partie à l'endroit d'un employé, le tribunal, en sus de toute autre peine, doit ordonner à l'employeur en cause de verser à l'employé le salaire et les prestations — notamment heures supplémentaires, indemnité de congé annuel ou de jour férié — auxquels celui-ci a droit aux termes de la présente partie et dont le défaut de paiement a constitué l'infraction.</p>	Ordonnance de paiement
Reinstatement of pay and position	<p>(2) Where an employer has been convicted of an offence under this Part in respect of the discharge of an employee, the convicting court may, in addition to any other punishment, order the employer</p> <p>(a) to pay compensation for loss of employment to the employee not exceeding such sum as in the opinion of the court is equivalent to the wages that would have accrued to the employee up to the date of conviction but for such discharge; and</p> <p>(b) to reinstate the employee in his employ at such date as in the opinion of the court is just and proper in the circumstances and in</p>	<p>(2) Si l'infraction dont l'employeur a été déclaré coupable se rapporte au renvoi d'un employé, le tribunal peut, en sus de toute autre peine, lui ordonner de :</p> <p>a) verser à l'employé, pour la perte de son emploi, une indemnité équivalant au plus, à son avis, au salaire que celui-ci aurait gagné jusqu'à la date de la déclaration de culpabilité;</p> <p>b) réintégrer en outre l'employé dans son emploi à la date qu'il estime, en l'occurrence, juste et indiquée, et au poste que ce dernier aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé.</p>	Ordonnance de réintégration

the position that the employee would have held but for such discharge.

When inaccurate records kept

(3) In determining the amount of wages or overtime for the purposes of subsection (1), if the convicting court finds that the employer has not kept accurate records as required by this Part or the regulations, the employee affected shall be conclusively presumed to have been employed for the maximum number of hours a week allowed under this Part and to be entitled to the full weekly wage therefor.

R.S., c. L-1, s. 71; 1977-78, c. 27, s. 27.

(3) Si, en déterminant le montant du salaire ou des heures supplémentaires dans le cadre de l'application du paragraphe (1), le tribunal constate que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de tenir les registres exacts qu'imposent la présente partie ou ses règlements, l'employé en cause est irréfutablement présumé avoir travaillé pendant le maximum d'heures par semaine autorisé par la présente partie et avoir droit au plein salaire hebdomadaire correspondant.

Registres inexactes

S.R., ch. L-1, art. 71; 1977-78, ch. 27, art. 27.

Refusal to comply with order

259. An employer who refuses or fails to comply with an order of a convicting court made under section 258 is guilty of an offence punishable on summary conviction and liable to a fine not exceeding one hundred dollars for each day during which such refusal or failure continues.

R.S., 1985, c. L-2, s. 259; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 20.

259. L'employeur qui refuse ou omet de se conformer à une ordonnance rendue aux termes de l'article 258 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cent dollars pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction.

Refus d'exécution de l'ordonnance

L.R. (1985), ch. L-2, art. 259; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 20.

Imprisonment precluded in certain cases

259.1 (1) Where a person is convicted of an offence under this Part punishable on summary conviction, no imprisonment may be imposed as punishment for the offence or in default of payment of any fine imposed as punishment.

259.1 (1) La peine d'emprisonnement est exclue dans le cas d'une infraction prévue à la présente partie et punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire ou en cas de défaut de paiement de l'amende imposée pour une telle infraction.

Exclusion de l'emprisonnement

Recovery of penalties

(2) Where a person is convicted of an offence under this Part and the fine that is imposed is not paid when required, the prosecutor may, by filing the conviction, enter as a judgment the amount of the fine and costs, if any, in a superior court of the province in which the trial was held, and the judgment is enforceable against the person in the same manner as if it were a judgment rendered against the person in that court in civil proceedings.

R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 20.

(2) En cas de défaut de paiement de l'amende imposée pour une infraction prévue à la présente partie, le poursuivant peut, en déposant la déclaration de culpabilité auprès d'une juridiction supérieure de la province où le procès a eu lieu, faire assimiler la décision relative à l'amende, y compris les frais éventuels, à un jugement de cette juridiction; l'exécution se fait dès lors comme s'il s'agissait d'un jugement rendu contre l'intéressé par la même juridiction en matière civile.

Recouvrement des amendes

L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 20.

Identity of complainants

260. Where a person who makes a complaint to the Minister requests that his name and identity be withheld, his name and identity shall not be disclosed by the Minister or his officials except where disclosure is necessary for the purposes of a prosecution or is considered by the Minister to be in the public interest.

R.S., c. L-1, s. 72.

260. Le ministre et son personnel doivent accéder à la demande du plaignant qui s'oppose à ce que son identité soit révélée, sauf lorsque cette révélation est nécessaire dans le cadre de poursuites ou si le ministre l'estime dans l'intérêt public.

Identité des plaignants

S.R., ch. L-1, art. 72.

Civil remedy	<p>261. No civil remedy of an employee against his employer for arrears of wages is suspended or affected by this Part.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 73.</p>	<p>261. La présente partie n'a pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur pour des arriérés de salaire.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 73.</p>	Recours civil
	<i>Ministerial Orders</i>	<i>Arrêtés ministériels</i>	
Orders	<p>262. Where by this Part or the regulations the Minister is authorized to make any order in respect of any matter, the order may be made to apply generally or in particular cases or to apply to classes of employees or industrial establishments.</p> <p>R.S., c. L-1, s. 74.</p>	<p>262. Les arrêtés que la présente partie ou ses règlements autorisent le ministre à prendre peuvent être d'application générale ou restrictive ou applicables à certaines catégories d'employés ou d'établissements.</p> <p>S.R., ch. L-1, art. 74.</p>	Champ d'application
	<i>Regulations</i>	<i>Règlements</i>	
Regulations	<p>263. [Repealed, 1996, c. 11, s. 68]</p> <p>264. The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes of this Part and, without restricting the generality of the foregoing, may make regulations</p> <p>(a) requiring employers to keep records of wages, vacations, holidays and overtime of employees and of other particulars relevant to the purposes of this Part or any Division thereof;</p> <p>(b) designating any branch, section or other division of any federal work, undertaking or business as an industrial establishment for the purposes of this Part or any Division thereof;</p> <p>(c) governing the production and inspection of records required to be kept by employers;</p> <p>(d) for calculating and determining wages received by an employee in respect of his employment, including the monetary value of remuneration other than money and, for the purposes of any provision or provisions of this Part specified in the regulations, the regular rate of wages of employees;</p> <p>(e) for calculating and determining the regular rate of wages, on an hourly basis, of employees who are paid on any basis of time other than hourly or who are not paid solely on a basis of time;</p> <p>(e.1) respecting the calculation and payment of the wages and other amounts to which an employee whose wages are paid on a commission basis, on a salary plus commission</p>	<p>263. [Abrogé, 1996, ch. 11, art. 68]</p> <p>264. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente partie, notamment en vue :</p> <p>a) d'enjoindre aux employeurs de tenir des registres des salaires, congés annuels, jours fériés et heures supplémentaires des employés, ainsi que de tous autres renseignements relatifs à l'application de la présente partie ou de l'une de ses sections;</p> <p>b) de donner la désignation d'établissement à toute succursale, section ou autre division d'une entreprise fédérale pour l'application de la présente partie ou de l'une de ses sections;</p> <p>c) de régir la production et l'inspection des registres que doivent tenir les employeurs;</p> <p>d) de fixer le mode de calcul et de détermination du salaire reçu par un employé, y compris l'équivalent en argent de la rémunération versée autrement qu'en espèces et, pour l'application d'une ou de certaines dispositions de la présente partie, le taux régulier de salaire des employés;</p> <p>e) de fixer le mode de calcul et de détermination, sur une base horaire, du taux régulier de salaire des employés payés soit au temps, sur une autre base que l'heure, soit partiellement au temps;</p> <p>e.1) de fixer le mode de calcul et de paiement du salaire et des autres montants auxquels a droit, en vertu des sections V, VIII, X et XI, l'employé payé à la commission ou</p>	Règlements

basis or on any other basis other than time is entitled to pursuant to Divisions V, VIII, X and XI;

(f) prescribing the maximum number of hours that may elapse between the commencement and termination of the working day of any employee;

(g) fixing the minimum period that an employer may allow his employee for meals, and the maximum period for which an employer may require or permit an employee to work or be at his disposal without a meal period intervening;

(h) requiring an employer in any industrial establishment to notify employees, by the publication of such notices, in such manner as may be prescribed, of

(i) the provisions of this Part or any regulation or order made under this Part,

(ii) the particulars of hours of work, including the hours at which shifts change,

(iii) the particulars of rest periods and meal periods, and

(iv) other matters related to hours and conditions of work of employees;

(i) providing for the payment of any wages of an employee to the Minister or to another person in the event that the employee cannot be found or in any other case;

(j) providing for the establishment of consultative or advisory committees to advise the Minister on any matters arising in relation to the administration of this Part; and

(k) for any other matter or purpose that under this Part is required or permitted to be prescribed by regulation.

R.S., 1985, c. L-2, s. 264; R.S., 1985, c. 9 (1st Supp.), s. 21.

Application of Provincial Laws

265. The Governor in Council may by regulation direct that this Part applies in respect of any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a work or undertaking set out in the regulation that is, or is part of, a corporation that is an agent of Her Majesty in right of a province and whose activ-

touchant un salaire et des commissions ou non payé au temps;

f) de fixer le nombre maximal d'heures qui peut s'écouler entre le commencement et la fin d'une journée de travail d'un employé;

g) de fixer la période minimale que peut allouer l'employeur pour les repas et la période maximale durant laquelle il peut obliger ou autoriser un employé à travailler ou à être à sa disposition sans interruption pour les repas;

h) d'obliger l'employeur, dans tout établissement, à diffuser auprès des employés, par les avis prévus et selon les modalités fixées, l'information suivante :

(i) les dispositions de la présente partie ou de quelque règlement ou arrêté pris sous son régime,

(ii) les heures particulières de travail, notamment les heures de relève des équipes,

(iii) les périodes de repos et de repas,

(iv) toute autre question concernant la durée et les conditions de travail;

i) de prévoir le versement, au ministre ou à quelqu'un d'autre, du salaire d'un employé, si ce dernier est introuvable ou en tout autre cas;

j) de prévoir la création de comités consultatifs chargés de conseiller le ministre sur toutes questions relatives à l'application de la présente partie;

k) de prendre toute autre mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente partie.

L.R. (1985), ch. L-2, art. 264; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 21.

Application de lois provinciales

265. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, assujettir à l'application de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui qui sont des personnes morales mandataires de Sa Majesté du chef d'une province ou sont associés à une telle personne et dont les activités sont, en tout ou en partie, ré-

ities are regulated, in whole or in part, pursuant to the *Nuclear Safety and Control Act*.

1996, c. 12, s. 4; 1997, c. 9, s. 125.

Exclusion from application

266. (1) The Governor in Council may by regulation exclude, in whole or in part, from the application of any of the provisions of this Part any employment, or any class or classes of employment, on or in connection with a work or undertaking set out in the regulation whose activities are regulated, in whole or in part, pursuant to the *Nuclear Safety and Control Act*.

Regulations

(2) On the recommendation of the Minister, the Governor in Council may make regulations relating to labour standards in relation to employment that is subject to a regulation made pursuant to subsection (1).

1996, c. 12, s. 4; 1997, c. 9, s. 125.

Application of certain provisions

267. Subsections 121.2(3) to (8) apply, with such modifications as the circumstances require, in respect of a regulation made pursuant to subsection 266(2) except that the references to “subsection (2)” in subsections 121.2(3) to (6) shall be read as references to subsection 266(2).

1996, c. 12, s. 4.

gies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*.

1996, ch. 12, art. 4; 1997, ch. 9, art. 125.

Exclusion

266. (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, soustraire, en tout ou en partie, à l’application de toute disposition de la présente partie l’emploi — ou des catégories d’emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*.

Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre, prendre des règlements sur toute question relative aux normes du travail et touchant l’emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

1996, ch. 12, art. 4; 1997, ch. 9, art. 125.

Application de certaines dispositions

267. Les paragraphes 121.2(3) à (8) s’appliquent, avec les adaptations nécessaires, au règlement pris en vertu du paragraphe 266(2), la mention « paragraphe (2) » aux paragraphes 121.2(3) à (6) valant mention du paragraphe 266(2).

1996, ch. 12, art. 4.

RELATED PROVISIONS

— 2010, c. 12, s. 2178

Deemed
appointment

2178. Any appeals officer, as defined in subsection 122(1) of the *Canada Labour Code*, who is seized of an appeal under that Act immediately before the day on which section 2174 comes into force is deemed, on that day, to have been appointed as an appeals officer under subsection 145.1(1) of that Act, as enacted by section 2174, solely for the purpose of performing their duties under section 146.1 of that Act in respect of the appeal.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 2010, ch. 12, art. 2178

Nomination

2178. Tout agent d'appel, au sens du paragraphe 122(1) du *Code canadien du travail*, qui, avant la date d'entrée en vigueur de l'article 2174, est saisi d'un appel en vertu de cette loi, est réputé, à cette date, avoir été nommé à titre d'agent d'appel en vertu du paragraphe 145.1(1) de la même loi, dans sa version édictée par l'article 2174, uniquement pour l'exercice de ses fonctions au titre de l'article 146.1 de cette même loi dans le cadre de cet appel.

AMENDMENTS NOT IN FORCE

MODIFICATIONS NON EN VIGUEUR

	— 2000, c. 14, s. 43, as amended by 2002, c. 9, s. 18	— 2000, ch. 14, art. 43, modifié par 2002, ch. 9, art. 18	
Conditional amendment — Bill C-23	43. If Bill C-23, introduced in the 2nd Session of the 36th Parliament and entitled the <i>Modernization of Benefits and Obligations Act</i> (the “other Act”), receives royal assent, then on the later of the coming into force of section 107 of the other Act and the coming into force of section 42 of this Act, section 206.1 of the <i>Canada Labour Code</i> is replaced by the following:	43. En cas de sanction du projet de loi C-23, déposé au cours de la 2^e session de la 36^e législature et intitulé <i>Loi sur la modernisation de certains régimes d’avantages et d’obligations</i>, à l’entrée en vigueur de l’article 107 de cette loi ou à celle de l’article 42 de la présente loi, la dernière en date étant à retenir, l’article 206.1 du <i>Code canadien du travail</i> est remplacé par ce qui suit :	Modification conditionnelle — projet de loi C-23
Entitlement to leave	206.1 (1) Subject to subsections (2) and (3), every employee who has completed six consecutive months of continuous employment with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to thirty-seven weeks to care for <p>(a) a new-born child of the employee;</p> <p>(b) a child who is in the care of the employee for the purpose of adoption under the laws governing adoption in the province in which the employee resides; or</p> <p>(c) a child with respect to whom the employee meets the requirements of paragraph 23(1)(c) of the <i>Employment Insurance Act</i>.</p>	206.1 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), a droit à un congé d’au plus trente-sept semaines l’employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois et qui doit prendre soin : <p>a) soit de son nouveau-né;</p> <p>b) soit d’un enfant qui lui est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l’adoption dans la province où il réside;</p> <p>c) soit d’un enfant à l’égard de qui il répond aux exigences visées à l’alinéa 23(1)c) de la <i>Loi sur l’assurance-emploi</i>.</p>	Modalités d’attribution
Period when leave may be taken	(2) The leave of absence may only be taken during the fifty-two week period beginning <p>(a) in the case of a child described in paragraph (1)(a), at the option of the employee, on the day the child is born or comes into the actual care of the employee;</p> <p>(b) in the case of a child described in paragraph (1)(b), on the day the child comes into the actual care of the employee; and</p> <p>(c) in the case of a child described in paragraph (1)(c), on the day the requirements referred to in that paragraph are met.</p>	(2) Le droit au congé ne peut être exercé qu’au cours des cinquante-deux semaines qui suivent : <p>a) dans le cas prévu à l’alinéa (1)a), soit le jour de la naissance de l’enfant, soit celui où l’employé commence effectivement à prendre soin de l’enfant, au choix de l’employé;</p> <p>b) dans le cas prévu à l’alinéa (1)b), le jour où l’enfant est effectivement confié à l’employé;</p> <p>c) dans le cas prévu à l’alinéa (1)c), le jour où l’employé répond aux exigences qui y sont visées.</p>	Période de congé
Aggregate leave — two employees	(3) The aggregate amount of leave that may be taken by two employees under this section in respect of the same event, as described in paragraphs (1)(a) to (c), shall not exceed thirty-seven weeks.	(3) La durée maximale des congés que peuvent prendre deux employés en vertu du présent article à l’égard d’un même événement prévu à l’un ou l’autre des alinéas (1)a) à c) est de trente-sept semaines.	Durée maximale du congé : deux employés
	— 2010, c. 12, s. 2172	— 2010, ch. 12, art. 2172	
2000, c. 20, s. 2(5)	2172. The definition “appeals officer” in subsection 122(1) of the <i>Canada Labour Code</i> is replaced by the following:	2172. La définition de «agent d’appel», au paragraphe 122(1) du <i>Code canadien du travail</i>, est remplacée par ce qui suit :	2000, ch. 20, par. 2(5)
“appeals officer” « agent d’appel »	“appeals officer” means a person who is appointed as an appeals officer under section 145.1;	«agent d’appel» Personne nommée à ce titre en vertu de l’article 145.1.	« agent d’appel » “appeals officer”
	— 2010, c. 12, s. 2173	— 2010, ch. 12, art. 2173	
2000, c. 20, s. 10	2173. Subsection 129(7) of the Act is replaced by the following:	2173. Le paragraphe 129(7) de la même loi est remplacé par ce qui suit :	2000, ch. 20, art. 10

Appeal	<p>(7) If a health and safety officer decides that the danger does not exist, the employee is not entitled under section 128 or this section to continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity, but the employee, or a person designated by the employee for the purpose, may appeal the decision by filing a notice of appeal with the Minister within 10 days after the day on which the employee receives notice of the decision.</p> <p>— 2010, c. 12, s. 2174</p>	<p>(7) Si l'agent conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois — personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin — appeler de la décision en déposant un avis d'appel auprès du ministre dans les dix jours qui suivent la date où il reçoit celle-ci.</p> <p>— 2010, ch. 12, art. 2174</p>	Appel
2000, c. 20, s. 14	<p>2174. Subsection 145.1(1) of the Act is replaced by the following:</p>	<p>2174. Le paragraphe 145.1(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :</p>	2000, ch. 20, art. 14
Appointment	<p>145.1 (1) On receipt of a notice of appeal, the Minister shall appoint as an appeals officer to inquire into and make a decision on the appeal any person who is qualified to perform the duties of such an officer.</p> <p>— 2010, c. 12, s. 2175</p>	<p>145.1 (1) Sur réception d'un avis d'appel, le ministre nomme toute personne compétente à titre d'agent d'appel pour mener une enquête et rendre une décision sur l'appel.</p> <p>— 2010, ch. 12, art. 2175</p>	Nomination
2000, c. 20, s. 14	<p>2175. Subsection 146(1) of the Act is replaced by the following:</p>	<p>2175. Le paragraphe 146(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :</p>	2000, ch. 20, art. 14
Appeal of direction	<p>146. (1) An employer, employee or trade union that feels aggrieved by a direction issued by a health and safety officer under this Part may appeal the direction by filing a notice of appeal with the Minister within 30 days after the day on which the direction is issued or confirmed in writing.</p> <p>— 2010, c. 12, s. 2176</p>	<p>146. (1) Tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par des instructions données par l'agent de santé et de sécurité en vertu de la présente partie peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données ou confirmées par écrit, interjeter appel de celles-ci par dépôt d'un avis d'appel auprès du ministre.</p> <p>— 2010, ch. 12, art. 2176</p>	Procédure
2000, c. 20, s. 14	<p>2176. (1) The portion of subsection 146.1(1) of the Act before paragraph (a) is replaced by the following:</p>	<p>2176. (1) Le passage du paragraphe 146.1(1) de la même loi précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :</p>	2000, ch. 20, art. 14
Inquiry	<p>146.1 (1) If an appeal is brought under subsection 129(7) or section 146, the appeals officer shall, in a summary way and without delay, inquire into the circumstances of the decision or direction, as the case may be, and may</p> <p>— 2010, c. 12, s. 2177</p>	<p>146.1 (1) Saisi d'un appel formé en vertu du paragraphe 129(7) ou de l'article 146, l'agent d'appel mène sans délai une enquête sommaire sur les circonstances ayant donné lieu à la décision ou aux instructions, selon le cas. Il peut :</p> <p>— 2010, ch. 12, art. 2177</p>	Enquête
2000, c. 20, s. 14	<p>(2) Subsection 146.1(2) of the Act is replaced by the following:</p>	<p>(2) Le paragraphe 146.1(2) de la même loi est remplacé par ce qui suit :</p>	2000, ch. 20, art. 14
Decision and reasons	<p>(2) The appeals officer shall provide a written decision, with reasons, and a copy of any direction to the employer, employee or trade union concerned within 90 days after completing their inquiry under subsection (1). The employer shall, without delay, give a copy of it to the work place committee or health and safety representative.</p> <p>— 2010, c. 12, s. 2177</p>	<p>(2) Il avise par écrit de sa décision, de ses motifs et des instructions qui en découlent l'employeur, l'employé ou le syndicat en cause dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la clôture de l'enquête menée au titre du paragraphe (1). L'employeur en transmet copie sans délai au comité local ou au représentant.</p> <p>— 2010, ch. 12, art. 2177</p>	Décision, motifs et instructions
2000, c. 20, s. 14	<p>2177. (1) The portion of section 146.2 of the Act before paragraph (a) is replaced by the following:</p>	<p>2177. (1) Le passage de l'article 146.2 de la même loi précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :</p>	2000, ch. 20, art. 14
Powers	<p>146.2 (1) For the purposes of a proceeding under subsection 146.1(1), an appeals officer may, subject to any regulations made under subsection (2),</p>	<p>146.2 (1) Pour les besoins de la procédure prévue au paragraphe 146.1(1), l'agent d'appel peut, sous réserve de tout règlement pris en vertu du paragraphe (2):</p>	Pouvoirs

(2) Section 146.2 of the Act is amended by adding the following after subsection (1):

Regulations

(2) The Governor in Council may make regulations, for the purpose of proceedings under subsection 146.1(1), respecting

(a) the rules of practice and procedure to be followed, and the duration of the proceedings;

(b) the setting of limits on the exercise of the powers of appeals officers under subsection (1); and

(c) any matter related to the efficient and effective operation of the proceedings.

(2) L'article 146.2 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit:

Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, pour les besoins des procédures prévues au paragraphe 146.1(1), prendre des règlements régissant :

a) leur durée et les règles de pratique et de procédure à suivre;

b) l'imposition de restrictions aux pouvoirs que l'agent d'appel peut exercer en vertu du paragraphe (1);

c) toute question relative à l'efficacité du déroulement des procédures.