



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Canada Labour Standards Regulations Règlement du Canada sur
les normes du travail

C.R.C., c. 986

C.R.C., ch. 986

Current to December 11, 2011

À jour au 11 décembre 2011

Last amended on June 18, 2009

Dernière modification le 18 juin 2009

Published by the Minister of Justice at the following address:
<http://laws-lois.justice.gc.ca>

Publié par le ministre de la Justice à l'adresse suivante :
<http://lois-laws.justice.gc.ca>

OFFICIAL STATUS
OF CONSOLIDATIONS

CARACTÈRE OFFICIEL
DES CODIFICATIONS

Subsections 31(1) and (3) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Les paragraphes 31(1) et (3) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1^{er} juin 2009, prévoient ce qui suit:

Published
consolidation is
evidence

31. (1) Every copy of a consolidated statute or consolidated regulation published by the Minister under this Act in either print or electronic form is evidence of that statute or regulation and of its contents and every copy purporting to be published by the Minister is deemed to be so published, unless the contrary is shown.

31. (1) Tout exemplaire d'une loi codifiée ou d'un règlement codifié, publié par le ministre en vertu de la présente loi sur support papier ou sur support électronique, fait foi de cette loi ou de ce règlement et de son contenu. Tout exemplaire donné comme publié par le ministre est réputé avoir été ainsi publié, sauf preuve contraire.

Codifications
comme élément
de preuve

...

[...]

Inconsistencies
in regulations

(3) In the event of an inconsistency between a consolidated regulation published by the Minister under this Act and the original regulation or a subsequent amendment as registered by the Clerk of the Privy Council under the *Statutory Instruments Act*, the original regulation or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

(3) Les dispositions du règlement d'origine avec ses modifications subséquentes enregistrées par le greffier du Conseil privé en vertu de la *Loi sur les textes réglementaires* l'emportent sur les dispositions incompatibles du règlement codifié publié par le ministre en vertu de la présente loi.

Incompatibilité
— règlements

NOTE

This consolidation is current to December 11, 2011. The last amendments came into force on June 18, 2009. Any amendments that were not in force as of December 11, 2011 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

NOTE

Cette codification est à jour au 11 décembre 2011. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 18 juin 2009. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 11 décembre 2011 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

TABLE ANALYTIQUE

Section		Page	Article		Page
	Regulations Respecting Hours of Work, Wages, Annual Vacations, General Holidays, Reassignment, Maternity Leave and Parental Leave, Bereavement Leave, Group and Individual Termination of Employment and Severance Pay, Work-Related Illness and Injury in Federal Works, Undertakings and Businesses			Règlement concernant la durée du travail, le salaire, les congés annuels, les jours fériés, la réaffectation, le congé de maternité et le congé parental, les congés de décès, les licenciements collectifs, les licenciements individuels, l'indemnité de départ et les accidents et maladies professionnels dans les entreprises fédérales	
1	SHORT TITLE	1	1	TITRE ABRÉGÉ	1
2	INTERPRETATION	1	2	DÉFINITIONS	1
3	EXCLUSION OF PROFESSIONS	2	3	EXCLUSION DES PROFESSIONS	2
4	MODIFIED WORK SCHEDULE	2	4	MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	2
6	AVERAGING	2	6	CALCUL DE LA MOYENNE	2
8	WEEKLY REST	6	8	REPOS HEBDOMADAIRE	6
10	EMPLOYEES UNDER 17 YEARS OF AGE	6	10	EMPLOYÉS DE MOINS DE 17 ANS	6
11	APPRENTICESHIP	7	11	APPRENTISSAGE	7
11.1	REPORTING PAY	7	11.1	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	7
12	ANNUAL VACATIONS	7	12	CONGÉ ANNUEL	7
15	GENERAL HOLIDAYS	9	15	JOURS FÉRIÉS	9
17	REGULAR RATE OF WAGES FOR PURPOSES OF GENERAL HOLIDAYS AND BEREAVEMENT LEAVE	10	17	TAUX RÉGULIER DE SALAIRE POUR LES JOURS FÉRIÉS ET LES CONGÉS DE DÉCÈS	10
19	MULTI-EMPLOYER EMPLOYMENT	10	19	TRAVAIL AU SERVICE DE PLUSIEURS EMPLOYEURS	10
20	DETERMINATION OF HOURLY RATE OF WAGES	12	20	DÉTERMINATION DU TAUX HORAIRE DE SALAIRE	12
21	BOARD, LIVING QUARTERS AND OTHER REMUNERATION	13	21	REPAS, LOGEMENT ET AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION	13
23	PAYMENT OF WAGES, VACATION OR HOLIDAY PAY OR OTHER REMUNERATION WHEN EMPLOYEE CANNOT BE FOUND	13	23	VERSEMENT DU SALAIRE, DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL OU DE JOUR FÉRIÉ OU DE TOUTE AUTRE FORME DE RÉMUNÉRATION, LORSQUE L'EMPLOYÉ EST INTROUVABLE	13
24	KEEPING OF RECORDS	14	24	TENUE DE REGISTRES	14

Section	Page	Article	Page		
25	NOTICES TO BE POSTED	17	25	AFFICHAGE D'AVIS	17
26	NOTICE OF GROUP TERMINATION	18	26	AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF	18
27	INDUSTRIAL ESTABLISHMENT FOR GROUP TERMINATION	18	27	ÉTABLISSEMENT AUX FINS DU LICENCIEMENT COLLECTIF	18
28	EXEMPTION FROM GROUP TERMINATION	18	28	EXEMPTION DU LICENCIEMENT COLLECTIF	18
29	CONTINUITY OF EMPLOYMENT (ANNUAL VACATIONS, MATERNITY AND PARENTAL LEAVE, COMPASSIONATE CARE LEAVE, BEREAVEMENT LEAVE, INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT, SEVERANCE PAY, SICK LEAVE AND UNJUST DISMISSAL)	19	29	CONTINUITÉ D'EMPLOI (CONGÉS ANNUELS, CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL, CONGÉ DE SOIGNANT, CONGÉ DE DÉCÈS, LICENCIEMENT INDIVIDUEL, INDEMNITÉ DE DÉPART, CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉDIEMENT INJUSTE)	19
30	LAY-OFFS THAT ARE NOT TERMINATION FOR THE PURPOSES OF SEVERANCE PAY, GROUP OR INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT	19	30	MISES À PIED QUI NE SONT PAS DES LICENCIEMENTS AUX FINS DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART, LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	19
31	REGULAR HOURS OF WORK (SEVERANCE PAY AND INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT)	21	31	HEURES NORMALES DE TRAVAIL (INDEMNITÉ DE DÉPART ET LICENCIEMENTS INDIVIDUELS)	21
33	IMMEDIATE FAMILY	22	33	PROCHE PARENT	22
34	WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY	22	34	ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS	22
	SCHEDULE I	24		ANNEXE I	24
	SCHEDULE II			ANNEXE II	
	NOTICE RELATED TO THE CANADA LABOUR CODE — PART III	51		AVIS RELATIF À LA PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	51
	SCHEDULE III			ANNEXE III	
	NOTICE OF MODIFIED WORK SCHEDULE	52		AVIS DE MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	52
	SCHEDULE IV			ANNEXE IV	
	NOTICE OF AVERAGING OF HOURS OF WORK	53		AVIS DU CALCUL DE LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL	53

Section	Page	Article	Page
SCHEDULE V	54	ANNEXE V	54

CHAPTER 986

CANADA LABOUR CODE

Canada Labour Standards Regulations

REGULATIONS RESPECTING HOURS OF WORK, WAGES, ANNUAL VACATIONS, GENERAL HOLIDAYS, REASSIGNMENT, MATERNITY LEAVE AND PARENTAL LEAVE, BEREAVEMENT LEAVE, GROUP AND INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT AND SEVERANCE PAY, WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY IN FEDERAL WORKS, UNDERTAKINGS AND BUSINESSES

SHORT TITLE

1. These Regulations may be cited as the *Canada Labour Standards Regulations*.

INTERPRETATION

2. (1) In these Regulations,

“Act” means Part III of the *Canada Labour Code*; (*Loi*)

“Director” [Repealed, SOR/94-668, s. 2]

“post” means, in respect of a document, to post in readily accessible places where the document is likely to be seen by the employees to whom it applies, and to keep the document posted for the period during which it applies. (*afficher*)

(2) Where, under these Regulations, any notice, application or other document is required or authorized to be filed with or sent to the regional director, it shall be filed with or sent to the regional director whose office is located at the city nearest to the place where the employee concerned resides.

SOR/91-461, s. 2; SOR/94-668, s. 2.

CHAPITRE 986

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Règlement du Canada sur les normes du travail

RÈGLEMENT CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL, LE SALAIRE, LES CONGÉS ANNUELS, LES JOURS FÉRIÉS, LA RÉAFFECTATION, LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL, LES CONGÉS DE DÉCÈS, LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS, LES LICENCIEMENTS INDIVIDUELS, L'INDEMNITÉ DE DÉPART ET LES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS DANS LES ENTREPRISES FÉDÉRALES

TITRE ABRÉGÉ

1. Le présent règlement peut être cité sous le titre : *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

DÉFINITIONS

2. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«afficher» Afficher en permanence un document, durant la période où il s'applique, dans des endroits facilement accessibles où les employés peuvent le consulter. (*post*)

«directeur» [Abrogée, DORS/94-668, art. 2]

«Loi» La partie III du *Code canadien du travail*. (*Act*)

(2) Tout avis, demande ou autre document dont l'en-voi au directeur régional ou le dépôt auprès de celui-ci est exigé ou autorisé par le présent règlement doit être adressé au directeur régional dont le bureau est situé dans la ville la plus proche de l'endroit où demeure l'employé concerné.

DORS/91-461, art. 2; DORS/94-668, art. 2.

EXCLUSION OF PROFESSIONS

3. Division I of the Act does not apply to members of the architectural, dental, engineering, legal or medical professions.

SOR/78-560, s. 1; SOR/91-461, s. 3(F).

MODIFIED WORK SCHEDULE

4. A notice that is required by subsection 170(3) or 172(3) of the Act to be posted before a work schedule takes effect shall contain the information set out in Schedule III.

SOR/78-560, s. 2; SOR/91-461, s. 4; SOR/94-668, s. 3.

5. (1) Where, in accordance with subsection 170(1) or 172(1) of the Act, the parties to a collective agreement have agreed in writing to a modified work schedule, the written agreement shall be dated and contain the information set out in Schedule III.

(2) Where, in accordance with subsection 170(2) or 172(2) of the Act, at least 70 per cent of the employees affected by the establishment or modification of a work schedule have approved that work schedule, the employer shall post a notice of the new work schedule containing the information set out in Schedule III.

SOR/91-461, s. 5; SOR/94-668, s. 3.

AVERAGING

6. (1) Where the nature of the work in an industrial establishment necessitates that the hours of work of certain employees be irregularly distributed with the result that those employees

(a) have no regularly scheduled daily or weekly hours of work, or

(b) have regularly scheduled hours of work that vary in number from time to time,

the hours of work of each of those employees in a day and in a week may be calculated as an average over an averaging period of two or more consecutive weeks.

(2) The averaging period referred to in subsection (1) may be changed in accordance with these Regulations, but shall not exceed the number of weeks necessary to

EXCLUSION DES PROFESSIONS

3. La section I de la Loi ne s'applique pas aux membres des professions suivantes: architecture, art dentaire, génie, droit et médecine.

DORS/78-560, art. 1; DORS/91-461, art. 3(F).

MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

4. L'avis devant être affiché conformément aux paragraphes 170(3) ou 172(3) de la Loi avant la prise d'effet d'un horaire de travail doit contenir les renseignements indiqués à l'annexe III.

DORS/78-560, art. 2; DORS/91-461, art. 4; DORS/94-668, art. 3.

5. (1) Lorsque les parties à une convention collective conviennent par écrit de modifier l'horaire de travail, conformément aux paragraphes 170(1) ou 172(1) de la Loi, l'entente doit être datée et contenir les renseignements indiqués à l'annexe III.

(2) Lorsqu'au moins 70 pour cent des employés concernés par l'adoption ou la modification de l'horaire de travail l'ont approuvé conformément aux paragraphes 170(2) ou 172(2) de la Loi, l'employeur est tenu d'afficher un avis du nouvel horaire contenant les renseignements indiqués à l'annexe III.

DORS/91-461, art. 5; DORS/94-668, art. 3.

CALCUL DE LA MOYENNE

6. (1) La durée journalière et la durée hebdomadaire du travail d'employés travaillant dans un établissement peuvent être calculées comme la moyenne d'une période d'au moins deux semaines consécutives dans les cas où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail de ces employés de sorte qu'ils :

a) soit n'ont pas d'horaire de travail régulier, journalier ou hebdomadaire;

b) soit ont un horaire de travail régulier dont le nombre d'heures prévu est variable.

(2) La période de calcul de la moyenne mentionnée au paragraphe (1) peut être modifiée conformément au présent règlement mais ne peut excéder le nombre de se-

cover the period in which fluctuations in the hours of work of the employees take place.

(3) Before averaging hours of work under subsection (1) or changing the number of weeks in the averaging period, the employer shall, at least 30 days before the date on which the averaging or the change takes effect,

(a) post a notice of intention to average hours of work or change the number of weeks in the averaging period, containing the information set out in Schedule IV; and

(b) provide a copy of the notice to the regional director and every trade union representing any affected employees who are subject to a collective agreement.

(4) Where averaging of hours of work is in effect, the employer shall post a notice containing the information set out in Schedule IV.

(5) Where the parties to a collective agreement have agreed in writing to average the hours of work of employees or to change the averaging period and the written agreement is dated and contains the information set out in Schedule IV, the employer need not satisfy the requirements of subsections (3) and (4).

(6) Where the hours of work of employees are calculated as an average pursuant to subsection (1),

(a) the standard hours of work of an employee shall be 40 times the number of weeks in the averaging period;

(b) the maximum hours of work of an employee shall not exceed 48 times the number of weeks in the averaging period; and

(c) the overtime rate established pursuant to section 174 of the Act shall be paid for all hours worked in excess of the standard hours of work referred to in paragraph (a), excluding those hours for which a rate at least one and one-half times the regular rate of

maines requises pour englober la période au cours de laquelle se produisent des fluctuations des heures de travail des employés.

(3) Au moins 30 jours avant la date de prise d'effet du calcul de la moyenne des heures de travail en vertu du paragraphe (1) ou de la modification du nombre de semaines que compte la période de calcul de la moyenne, l'employeur doit :

a) afficher un avis de son intention de calculer la moyenne des heures de travail ou de modifier le nombre de semaines que compte la période de calcul de la moyenne, lequel contient les renseignements indiqués à l'annexe IV;

b) transmettre une copie de l'avis au directeur régional et à tout syndicat représentant des employés concernés qui sont liés par une convention collective.

(4) Lorsque la durée du travail est calculée comme moyenne, l'employeur doit afficher un avis contenant les renseignements indiqués à l'annexe IV.

(5) Lorsque les parties liées par une convention collective conviennent par écrit d'adopter le régime de calcul de la moyenne des heures de travail des employés et que l'entente est datée et contient les renseignements indiqués à l'annexe IV, l'employeur est dispensé de l'application des paragraphes (3) et (4).

(6) Lorsque la durée du travail des employés est calculée comme moyenne conformément au paragraphe (1):

a) la durée normale du travail de tout employé est de 40 fois le nombre de semaines compris dans la période de calcul de la moyenne;

b) la durée maximale du travail de tout employé ne peut dépasser 48 fois le nombre de semaines compris dans la période de calcul de la moyenne;

c) le taux de rémunération des heures supplémentaires prévu à l'article 174 de la Loi s'applique aux heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail visée à l'alinéa a), à l'exclusion des heures qui ont été rémunérées selon une majoration de

wages has been paid prior to the end of the averaging period.

(7) Subject to subsection (8), the standard hours of work and the maximum hours of work calculated in accordance with subsection (6) shall be reduced by eight hours for every day during the averaging period that, for an employee, is a day

- (a) of bereavement leave with pay;
- (b) of annual vacation with pay;
- (c) of leave of absence with pay under subsection 205(2) of the Act;
- (d) of general or other holiday with pay; or
- (e) that is normally a working day in respect of which the employee is not entitled to regular wages.

(8) The standard hours of work and the maximum hours of work calculated in accordance with subsection (6) shall not be reduced by more than 40 hours for any week that, for an employee, is a week

- (a) of annual vacation with pay;
- (b) of leave of absence with pay under subsection 205(2) of the Act; or
- (c) that is normally a working week in respect of which the employee is not entitled to regular wages.

(9) The standard hours of work and the maximum hours of work calculated in accordance with subsection (6) shall be reduced by 40 hours for every period of seven consecutive days, in the averaging period, during which an employee is not entitled to regular wages.

(10) Where an employee whose hours of work are averaged pursuant to subsection (1) terminates the employee's employment during the averaging period, the employer shall pay the employee's regular rate of wages for the actual hours worked during the completed part of the averaging period.

salaire d'au moins cinquante pour cent du taux régulier avant la fin de la période de calcul de la moyenne.

(7) Sous réserve du paragraphe (8), la durée normale du travail et la durée maximale du travail calculées conformément au paragraphe (6) doivent être réduites de huit heures pour toute journée, au cours de la période de calcul de la moyenne, qui représente pour l'employé l'un des jours suivants :

- a) un jour de congé de décès payé;
- b) un jour de congé annuel payé;
- c) un jour de congé payé visé au paragraphe 205(2) de la Loi;
- d) un jour férié ou autre jour de congé payé;
- e) normalement un jour ouvrable à l'égard duquel il n'a pas droit à son salaire normal.

(8) La durée normale du travail et la durée maximale du travail calculées conformément au paragraphe (6) ne peuvent être réduites de plus de 40 heures pour toute semaine, au cours de la période de calcul de la moyenne, qui représente pour l'employé l'une des semaines suivantes :

- a) une semaine de congé annuel payé;
- b) une semaine de congé payé visé au paragraphe 205(2) de la Loi;
- c) normalement une semaine ouvrable à l'égard duquel il n'a pas droit à son salaire normal.

(9) La durée normale du travail et la durée maximale du travail calculées conformément au paragraphe (6) doivent être réduites de 40 heures pour chaque période de sept jours consécutifs, comprise dans la période de calcul de la moyenne, durant laquelle l'employé n'a pas droit à son salaire normal.

(10) Dans le cas d'un employé dont les heures de travail sont assujetties au calcul de la moyenne conformément au paragraphe (1) et qui cesse son emploi durant la période de calcul de la moyenne, l'employeur doit rémunérer celui-ci à son taux régulier de salaire pour les

(11) Where, during the averaging period, an employer lays off or terminates the employment of an employee whose hours of work are averaged pursuant to subsection (1), the employer shall pay the employee at the overtime rate of wages established under section 174 of the Act for any hours worked, but not previously paid, in excess of 40 times the number of weeks in the completed part of the averaging period.

(12) An employer who has adopted an averaging period under subsection (1) shall not alter the number of weeks in the averaging period or cease to calculate the average hours of work of employees unless the employer has, at least 30 days before making either change,

- (a) posted a notice of the change; and
- (b) provided a copy of the notice to the regional director and every trade union representing any affected employees who are subject to a collective agreement.

(13) Where, before the end of an averaging period, an employer alters the number of weeks in the averaging period applicable to employees or ceases to calculate the average hours of work of employees, the employer shall pay those employees, at the overtime rate established pursuant to section 174 of the Act, for any hours worked in excess of 40 times the number of weeks in the completed part of the averaging period.

SOR/91-461, s. 6; SOR/94-668, s. 3; SOR/2002-113, s. 1(F).

7. Notwithstanding the requirements of these Regulations, section 174 of the Act does not apply in circumstances where there is an established work practice that

- (a) requires or permits an employee to work in excess of standard hours for the purposes of changing shifts;
- (b) permits an employee to exercise seniority rights to work in excess of standard hours pursuant to a collective agreement; or

heures de travail effectuées pendant la partie écoulée de cette période.

(11) L'employeur qui licencie ou met à pied, durant la période de calcul de la moyenne, un employé dont les heures de travail sont assujetties au calcul de la moyenne conformément au paragraphe (1) doit rémunérer celui-ci au taux de rémunération des heures supplémentaires prévu à l'article 174 de la Loi pour les heures de travail effectuées, mais non rémunérées, qui sont en sus de 40 fois le nombre de semaines que compte la partie écoulée de la période de calcul de la moyenne.

(12) L'employeur qui a adopté une période de calcul de la moyenne en vertu du paragraphe (1) ne peut en modifier le nombre de semaines ou cesser de calculer la moyenne des heures de travail des employés que si, au moins 30 jours avant de prendre une telle mesure :

- a) il a affiché un avis à cet effet;
- b) il a transmis une copie de l'avis au directeur régional et à tout syndicat représentant les employés concernés qui sont liés par une convention collective.

(13) L'employeur qui modifie le nombre de semaines servant au calcul de la moyenne ou qui cesse de calculer la moyenne des heures de travail d'employés avant la fin de la période de calcul doit rémunérer les employés dont les heures de travail sont assujetties au calcul de la moyenne, au taux de rémunération des heures supplémentaires prévu à l'article 174 de la Loi pour les heures de travail effectuées qui sont en sus de 40 fois le nombre de semaines que compte la partie écoulée de la période de calcul de la moyenne.

DORS/91-461, art. 6; DORS/94-668, art. 3; DORS/2002-113, art. 1(F).

7. Malgré les exigences du présent règlement, l'article 174 de la Loi ne s'applique pas lorsque le régime de travail établi :

- a) oblige ou autorise l'employé à travailler au-delà de la durée normale du travail à des fins de changement de poste;
- b) autorise l'employé à faire valoir ses droits d'ancienneté pour travailler au-delà de la durée normale du travail, conformément à une convention collective; ou

(c) permits an employee to work in excess of standard hours as the result of his exchanging a shift with another employee.

SOR/91-461, s. 7.

WEEKLY REST

8. (1) Where hours to be worked in excess of maximum hours of work established by or under section 171 of the Act are agreed to in writing under section 172 of the Act, the work schedule shall include no fewer days of rest than the number of weeks in the work schedule.

(2) Where hours to be worked in excess of maximum hours of work established by or under section 171 of the Act are authorized under section 176 of the Act, the Minister may specify in a permit referred to in section 176 of the Act that the hours of work in a week need not be scheduled as required by section 173 of the Act during the period of the permit and, having regard to the conditions of employment in the industrial establishment and the welfare of the employees, may prescribe in the permit alternative days of rest to be observed.

SOR/91-461, s. 8; SOR/94-668, s. 4.

9. During an averaging period, hours of work may be scheduled and actually worked without regard to section 173 of the Act.

SOR/91-461, s. 8.

EMPLOYEES UNDER 17 YEARS OF AGE

[SOR/91-461, s. 9]

10. (1) An employer may employ a person under the age of 17 years in any office or plant, in any transportation, communication, maintenance or repair service, or in any construction work or other employment in a federal work, undertaking or business if

(a) he is not required, under the law of the province in which he is ordinarily resident, to be in attendance at school; and

(b) the work in which he is to be employed

(i) is not carried on underground in a mine,

c) autorise un employé à travailler au-delà de la durée normale de son travail, suite à un échange de poste avec un autre employé.

DORS/91-461, art. 7.

REPOS HEBDOMADAIRE

8. (1) Lorsque le dépassement de la durée maximale du travail prévue à l'article 171 de la Loi est convenu par écrit conformément à l'article 172 de la Loi, l'horaire de travail doit compter un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de semaines qu'il compte.

(2) Lorsque le dépassement de la durée maximale du travail prévue à l'article 171 de la Loi est autorisé en vertu de l'article 176 de la Loi, le ministre peut préciser dans la dérogation dont il est fait mention à cet article que l'horaire de travail hebdomadaire ne doit pas nécessairement être établi en conformité avec l'article 173 de la Loi au cours de la période visée par la dérogation et peut, eu égard aux conditions d'emploi de l'établissement et au bien-être des employés qui y travaillent, prévoir dans la dérogation d'autres jours de repos à respecter.

DORS/91-461, art. 8; DORS/94-668, art. 4.

9. Au cours d'une période de calcul de la moyenne, les horaires de travail peuvent être établis et les heures de travail effectuées sans égard à l'article 173 de la Loi.

DORS/91-461, art. 8.

EMPLOYÉS DE MOINS DE 17 ANS

[DORS/91-461, art. 9]

10. (1) L'employeur peut employer une personne âgée de moins de 17 ans dans tout bureau, établissement, service ou dans toute entreprise de transport, de communication, de construction, d'entretien ou de réparation ou à d'autres travaux dans le cas d'une entreprise, d'un ouvrage ou d'une affaire de compétence fédérale, si

a) cette personne n'est pas tenue de fréquenter l'école en vertu de la loi de la province dans laquelle elle habite ordinairement; et si

b) le travail auquel elle doit être affectée

(i) n'est pas un travail souterrain dans une mine,

(ii) would not cause him to be employed in or enter a place that he is prohibited from entering under the *Explosives Regulations*,

(iii) is not work as a nuclear energy worker as defined in the *Nuclear Safety and Control Act*,

(iv) is not work under the *Canada Shipping Act* that he is prohibited by reason of age from doing, or

(v) is not likely to be injurious to his health or to endanger his safety.

(2) An employer may not cause or permit an employee under the age of 17 years to work between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

SOR/80-687, s. 1; SOR/81-284, s. 1; SOR/86-477, s. 1; SOR/91-461, s. 10; SOR/96-167, s. 1; SOR/99-337, s. 1; SOR/2002-113, s. 2.

(3) [Repealed, SOR/99-337, s. 1]

(4) [Repealed, SOR/91-461, s. 10]

APPRENTICESHIP

11. An employer is exempted from the application of section 178 of the Act in respect of any of the employer's employees who are being trained on the job if those employees are apprentices registered under a provincial apprenticeship Act and are being paid in accordance with a schedule of rates established under such an Act.

SOR/91-461, s. 11; SOR/2002-113, s. 3.

REPORTING PAY

11.1 An employer shall pay an employee who reports for work at the call of the employer wages for not less than three hours of work at the employee's regular rate of wages, whether or not the employee is called on to perform any work after so reporting for work.

SOR/91-461, s. 12.

ANNUAL VACATIONS

12. An employer shall, at least 30 days prior to determining a year of employment under paragraph (b) of the

(ii) ne l'amène pas à être employée ou à entrer dans un endroit où il lui est interdit de pénétrer en vertu du *Règlement sur les explosifs*,

(iii) n'est pas un travail d'un travailleur du secteur nucléaire au sens de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*,

(iv) n'est pas un travail qui lui est interdit par la *Loi sur la marine marchande du Canada*, en raison de son âge, ou

(v) ne comporte pas de danger pour sa santé ou sa sécurité.

(2) L'employeur ne doit pas obliger ni autoriser un employé âgé de moins de 17 ans à travailler entre 11 heures du soir et six heures le lendemain matin.

DORS/80-687, art. 1; DORS/81-284, art. 1; DORS/86-477, art. 1; DORS/91-461, art. 10; DORS/96-167, art. 1; DORS/99-337, art. 1; DORS/2002-113, art. 2.

(3) [Abrogé, DORS/99-337, art. 1]

(4) [Abrogé, DORS/91-461, art. 10]

APPRENTISSAGE

11. L'employeur est exempté de l'application de l'article 178 de la Loi à l'égard de tout employé qui reçoit une formation en cours d'emploi, si cet employé est un apprenti inscrit sous le régime d'une loi provinciale sur l'apprentissage et est rémunéré suivant une échelle de taux établie en vertu de cette loi.

DORS/91-461, art. 11; DORS/2002-113, art. 3.

INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

11.1 L'employeur doit payer à l'employé qui se présente au travail à sa demande au moins trois heures de salaire, selon son taux régulier, même s'il ne le fait pas travailler ensuite.

DORS/91-461, art. 12.

CONGÉ ANNUEL

12. L'employeur doit, au moins 30 jours avant de déterminer une année de service conformément à l'alinéa b) de la définition de «année de service» à l'article 183

definition “year of employment” in section 183 of the Act, notify in writing the affected employees of

- (a) the dates of commencement and expiry of the year of employment; and
- (b) the method of calculating the length of vacation and the vacation pay for a period of employment of less than 12 consecutive months.

SOR/94-668, s. 5.

13. (1) Where an employer has determined a year of employment under paragraph (b) of the definition “year of employment” in section 183 of the Act, the employer shall, within ten months after the commencement date or after each subsequent anniversary date, as the case may be, of the determined year of employment, grant a vacation with vacation pay to each employee who has completed less than 12 months of continuous employment at that date.

(2) The vacation granted to an employee pursuant to subsection (1) shall be the number of weeks of the employee’s vacation entitlement under section 184 of the Act divided by 12 and multiplied by the number of completed months of employment from and including

- (a) the date employment began, for an employee who became an employee after the commencement date of the year of employment referred to in subsection (1); or
- (b) the commencement date of the year of employment previously in effect, for all other employees.

(3) Where an employee is entitled to an annual vacation and there is no agreement between the employer and employee concerning when the vacation may be taken, the employer shall give the employee at least two weeks notice of the commencement of the employee’s annual vacation.

(4) An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to an annual vacation with vacation pay

- (a) within the 14 days before the beginning of the vacation; or

de la Loi, transmettre par écrit aux employés concernés les renseignements suivants :

- a) les dates du début et de la fin de l’année de service;
- b) la méthode de calcul de la durée des congés annuels et de l’indemnité de congé annuel pour une période d’emploi inférieure à 12 mois consécutifs.

DORS/94-668, art. 5.

13. (1) L’employeur qui détermine une année de service conformément à l’alinéa b) de la définition de « année de service » à l’article 183 de la Loi est tenu, dans les dix mois qui suivent le début de cette année de service ou chaque jour anniversaire subséquent, selon le cas, d’accorder un congé payé à tout employé qui a effectué moins de 12 mois d’emploi ininterrompu à cette date.

(2) La durée du congé accordé à un employé conformément au paragraphe (1) est égale à 1/12 du nombre de semaines applicable prévu à l’article 184 de la Loi pour chaque mois d’emploi à compter :

- a) soit de la date du début de l’emploi, dans le cas d’un employé dont l’emploi a commencé après le début de l’année de service visée à ce paragraphe;
- b) soit de la date du début de l’année de service préalablement en vigueur, dans le cas des autres employés.

(3) Lorsque l’employeur et l’employé n’ont pas convenu de procéder autrement, l’employeur doit donner à chacun de ses employés qui a droit à un congé annuel un préavis d’au moins deux semaines l’informant de la date du début de son congé annuel.

(4) L’employeur doit verser à l’employé qui a acquis le droit à un congé annuel payé l’indemnité de congé à laquelle il a droit :

- a) soit dans les 14 jours qui précèdent le début du congé;

(b) on the regular pay day during or immediately following the vacation where it is not practicable to comply with paragraph (a) or where it is an established practice in the industrial establishment in which the employee is employed to pay vacation pay on the regular pay day during or immediately following the vacation.

SOR/94-668, s. 5; SOR/2002-113, s. 4(E).

14. (1) An employee may, by written agreement with the employer, postpone or waive the employee's entitlement to an annual vacation for a specified year of employment.

(2) Where an employee waives an annual vacation in accordance with subsection (1), the employer shall pay the vacation pay to the employee within 10 months after the end of the specified year of employment.

SOR/91-461, s. 13; SOR/94-668, s. 5.

GENERAL HOLIDAYS

15. (1) A notice of substitution of a general holiday required to be posted pursuant to subsection 195(3) of the Act shall contain

- (a) the name of the employer;
- (b) an identification of the affected employees;
- (c) the address or location of the workplace;
- (d) the dates of the general holiday and the substituted holiday;
- (e) the dates the substitution comes into effect and expires;
- (f) the date of posting; and
- (g) a statement that at least 70 per cent of the affected employees must agree to the substitution of the general holiday for the substitution to come into effect.

(2) The notice referred to in subsection (1) shall remain posted for the duration of the substitution.

SOR/91-461, s. 14; SOR/94-668, s. 5.

16. Where, in accordance with subsection 195(1) of the Act, any other holiday is substituted for a general holiday in a written agreement between the parties to a

b) soit le jour normal de paie durant le congé ou immédiatement après celui-ci, lorsqu'il est impossible de se conformer à l'alinéa a) ou lorsqu'il est d'usage, dans l'établissement où l'employé travaille, de verser l'indemnité de congé annuel le jour normal de paie durant ou immédiatement après le congé annuel.

DORS/94-668, art. 5; DORS/2002-113, art. 4(A).

14. (1) L'employé qui a droit à un congé annuel relativement à une année de service particulière peut y renoncer ou le reporter moyennant une entente écrite avec l'employeur.

(2) L'employeur doit, dans les dix mois suivant la fin de l'année de service en cause, verser l'indemnité de congé annuel à l'employé qui a renoncé à un congé annuel conformément au paragraphe (1).

DORS/91-461, art. 13; DORS/94-668, art. 5.

JOURS FÉRIÉS

15. (1) L'avis de substitution de jour férié dont l'affichage est exigé par le paragraphe 195(3) de la Loi doit contenir les renseignements suivants :

- a) le nom de l'employeur;
- b) l'identité des employés concernés;
- c) l'adresse ou l'emplacement du lieu de travail;
- d) les dates du jour férié et du jour qui y est substitué;
- e) les dates de la prise d'effet et de la cessation d'effet de la substitution;
- f) la date d'affichage;
- g) une déclaration portant que la substitution du jour férié doit être approuvée par au moins 70 pour cent des employés concernés avant de prendre effet.

(2) L'avis mentionné au paragraphe (1) doit être affiché pendant toute la durée de la substitution.

DORS/91-461, art. 14; DORS/94-668, art. 5.

16. Lorsque les parties à une convention collective s'entendent par écrit pour substituer conformément au paragraphe 195(1) de la Loi un jour de congé à un jour

collective agreement, the written agreement shall contain the information set out in paragraphs 15(1)(a) to (e).

SOR/94-668, s. 5.

REGULAR RATE OF WAGES FOR PURPOSES OF GENERAL HOLIDAYS AND BEREAVEMENT LEAVE

17. For the purposes of subsections 196(2) and (3) and 210(2) of the Act, the regular rate of wages of an employee whose hours of work differ from day to day or who is paid on a basis other than time shall be

(a) the average of the employee's daily earnings exclusive of overtime for the 20 days the employee has worked immediately preceding a general holiday or the first day of bereavement leave; or

(b) an amount calculated by a method agreed on under or pursuant to a collective agreement that is binding on the employer and the employee.

SOR/79-309, s. 1; SOR/91-461, s. 15.

18. For the purposes of section 197 and paragraph 198(a) of the Act, where the hours of work of an employee whose wages are calculated on a daily or hourly basis differ from day to day, or where the employee's wages are calculated on a basis other than time, the regular rate of wages for a holiday shall be

(a) the average of his daily earnings exclusive of overtime for the 20 days he has worked immediately preceding the holiday; or

(b) an amount calculated by a method agreed upon under or pursuant to a collective agreement that is binding on the employer and the employee.

SOR/79-309, s. 2; SOR/91-461, s. 16.

MULTI-EMPLOYER EMPLOYMENT

[SOR/91-461, s. 17]

19. (1) In this section,

férié, l'entente écrite doit renfermer les renseignements visés aux alinéas 15(1)(a) à (e).

DORS/94-668, art. 5.

TAUX RÉGULIER DE SALAIRE POUR LES JOURS FÉRIÉS ET LES CONGÉS DE DÉCÈS

17. Pour l'application des paragraphes 196(2) et (3) et 210(2) de la Loi, le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps est égal :

a) soit à la moyenne de ses gains journaliers, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies pendant les 20 jours où il a travaillé avant un jour férié ou le premier jour d'un congé de décès;

b) soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

DORS/79-309, art. 1; DORS/91-461, art. 15.

18. Pour l'application de l'article 197 et de l'alinéa 198(a) de la Loi, lorsque la durée du travail d'un employé rémunéré à la journée ou à l'heure varie d'un jour à l'autre ou que son salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps, le salaire normal pour un jour férié est :

a) la moyenne de ses gains journaliers, déduction faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires, pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant un jour férié; ou

b) un montant calculé suivant une méthode convenue, selon les dispositions d'une convention collective liant l'employeur et l'employé.

DORS/79-309, art. 2; DORS/91-461, art. 16.

TRAVAIL AU SERVICE DE PLUSIEURS EMPLOYEURS

[DORS/91-461, art. 17]

19. (1) Dans le présent article,

“basic rate of wages” means the basic hourly wage rate of an employee excluding any premium or bonus rates paid under any specific conditions of his employment; (*taux de salaire de base*)

“employee” means an employee engaged in multi-employer employment; (*employé*)

“employer” means the employer of an employee; (*employeur*)

“longshoring employment” means employment in the loading or unloading of ship’s cargo and in operations related to the loading or unloading of ship’s cargo; (*emploi au débardage*)

“multi-employer employment” means longshoring employment in any port in Canada where by custom the employee engaged in such employment would in the usual course of a working month be ordinarily employed by more than one employer; (*travail au service de plusieurs employeurs*)

“multi-employer unit” means an association of employers designated by the Minister as a multi-employer unit. (*groupe de plusieurs employeurs*)

(2) When an employee of an employer who is a member of a multi-employer unit is entitled to wages for multi-employer employment for at least 15 days or 120 hours of work in the 30 calendar days immediately preceding a general holiday, the employee is entitled to and shall be paid by the multi-employer unit an amount of not less than eight times his basic hourly wage rate for such employment.

(3) Where an employee is employed by an employer who is not a member of a multi-employer unit, the employee is entitled to and shall be paid, on each pay day, in lieu of general holidays, an amount equal to three and one-half per cent of his basic rate of wages multiplied by the number of hours worked by the employee for that employer in the pay period for which he is paid on that pay day.

«emploi au débardage» signifie l’emploi au chargement ou au déchargement de cargaisons et à des travaux se rattachant au chargement ou au déchargement des cargaisons; (*longshoring employment*)

«emploi par plusieurs employeurs» [Abrogée, DORS/91-461, art. 18(F)]

«employé» désigne un employé au service de plusieurs employeurs; (*employee*)

«employeur» désigne l’employeur d’un employé; (*employer*)

«groupe de plusieurs employeurs» désigne une association d’employeurs désignée par le ministre à titre de groupe de plusieurs employeurs; (*multi-employer unit*)

«taux de salaire de base» désigne le taux horaire de salaire de base d’un employé, à l’exclusion de toute prime ou gratification versée dans toute condition déterminée de son emploi. (*basic rate of wages*)

«travail au service de plusieurs employeurs» Emploi au débardage dans tout port au Canada où, selon la coutume, les employés affectés à un tel emploi seraient, dans le cours normal d’un mois ouvrable, habituellement employés par plus d’un employeur. (*multi-employer employment*)

(2) Lorsqu’un employé au service d’un employeur qui est membre d’un groupe de plusieurs employeurs a droit au salaire applicable à l’emploi par plusieurs employeurs à l’égard d’au moins 15 jours ou 120 heures de travail dans les 30 jours civils qui précèdent immédiatement un jour férié, l’employé a le droit d’obtenir, et il doit lui être payé par le groupe de plusieurs employeurs, un montant équivalent à au moins huit fois son taux horaire de salaire de base relativement à un tel emploi.

(3) Lorsqu’un employé est au service d’un employeur qui n’est pas membre d’un groupe d’employeurs, il doit lui être payé, en remplacement des jours fériés, à chaque paie et pour la période de paie correspondante, un montant égal à trois et demi pour cent de son salaire de base multiplié par le nombre d’heures de travail qu’il a faites pendant cette période.

(4) In addition to any amounts that an employee is entitled to under subsections (2) and (3), an employee who is required by an employer to work on a general holiday shall be paid at a rate of not less than one and one-half times his basic rate of wages for the time worked by him on that day.

(5) The Minister may by order designate an association of employers as a multi-employer unit for any port or ports if

(a) the association has set up and administers a central pay office to record the employment of the employees of the employers who are members of the association and to pay wages to such employees on behalf of their employers; and

(b) the Minister is satisfied that the central pay office so set up by the association of employers is authorized to collect from each of the members of the association and pay out on their behalf to their employees the pay required to be paid to those employees pursuant to this section.

(6) For the purposes of section 206, subsections 210(2), 230(1) and 235(1), paragraphs 239(1)(a) and 240(1)(a) and section 247.5 of the Act, if an employee is engaged in multi-employer employment, that employee is deemed to be continuously employed.

SOR/78-560, s. 3; SOR/81-473, s. 1; SOR/91-461, s. 18; SOR/2002-113, s. 5; SOR/2009-194, s. 1.

DETERMINATION OF HOURLY RATE OF WAGES

20. (1) Subject to subsections (2) and (3), for the purposes of calculating and determining the regular hourly rate of wages of employees who are paid on any basis of time other than hourly, an employer shall divide the wages paid for work performed by the number of hours required to perform the work.

(2) The regular hourly rate of wages for the purposes of sections 174, 197, 198 and 202 of the Act may be the rate agreed on under or pursuant to a collective agreement that is binding on the employer and the employee.

(4) En plus de tout montant auquel un employé a droit en vertu des paragraphes (2) et (3), l'employé qui est tenu par l'employeur de travailler un jour férié doit être rémunéré, pour les heures de travail effectuées par lui ce jour-là, à un taux au moins égal à son taux de salaire de base majoré de 50 pour cent.

(5) Le ministre peut, au moyen d'une ordonnance, désigner une association d'employeurs à titre de groupe de plusieurs employeurs à l'égard de tout port ou de tous ports, si

a) l'association a institué et administre un bureau central de paie chargé de conserver les dossiers d'emploi des employés au service des employeurs qui sont membres de l'association et de verser le salaire auxdits employés au nom de leurs employeurs; et si

b) le ministre est convaincu que le bureau central de paie ainsi institué par l'association d'employeurs est autorisé à recueillir de chacun de ses membres et à verser en leur nom à leurs employés le salaire qu'ils sont tenus de leur verser conformément au présent article.

(6) Pour l'application de l'article 206, des paragraphes 210(2), 230(1) et 235(1), des alinéas 239(1)a) et 240(1)a) et de l'article 247.5 de la Loi, l'employé au service de plusieurs employeurs est réputé être en service continu.

DORS/78-560, art. 3; DORS/81-473, art. 1; DORS/91-461, art. 18; DORS/2002-113, art. 5; DORS/2009-194, art. 1.

DÉTERMINATION DU TAUX HORAIRE DE SALAIRE

20. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), aux fins du calcul et de la détermination du taux horaire régulier de salaire des employés payés au temps, sur une autre base que l'heure, l'employeur doit diviser le salaire versé pour le travail effectué par le nombre d'heures requis pour exécuter le travail.

(2) Pour l'application des articles 174, 197, 198 et 202 de la Loi, le taux horaire régulier de salaire peut être le taux convenu selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

(3) For the purposes of subsection (1),

(a) the wages paid for work performed do not include vacation pay, general holiday pay, other holiday pay, bereavement leave pay and wages paid for any hours of overtime; and

(b) the number of hours required to perform the work does not include hours for which an overtime rate of wages has been paid.

SOR/79-309, s. 3; SOR/91-461, s. 19.

BOARD, LIVING QUARTERS AND OTHER REMUNERATION

21. Where board or living quarters or both are furnished by or on behalf of an employer to an employee and the arrangement is accepted by the employee, the amount by which the wages of the employee may be reduced, for any pay period, below the minimum hourly wage established under section 178 of the Act either by deduction from wages or by payment from the employee to the employer for such board or living quarters, shall not exceed

(a) for board, \$0.50 for each meal; and

(b) for living quarters, \$0.60 per day.

SOR/91-461, s. 19; SOR/94-668, s. 6.

22. For the purposes of calculating and determining wages, the monetary value of any board, lodging or any remuneration other than money received by an employee in respect of his employment shall be of the amount that has been agreed upon between the employer and the employee, or where there is no such agreement or the amount agreed upon unduly affects the wages of the employee, the amount as may be determined by the Minister.

PAYMENT OF WAGES, VACATION OR HOLIDAY PAY OR OTHER REMUNERATION WHEN EMPLOYEE CANNOT BE FOUND

23. (1) Where an employer is required to pay wages to an employee or an employee is entitled to payment of

(3) Pour l'application du paragraphe (1) :

a) le salaire versé ne comprend pas l'indemnité de congé annuel, la rémunération applicable aux jours fériés, aux congés de décès et aux autres congés, ni le salaire versé pour les heures supplémentaires;

b) le nombre d'heures requis ne comprend pas les heures pour lesquelles a été payé le taux de salaire applicable aux heures supplémentaires.

DORS/79-309, art. 3; DORS/91-461, art. 19.

REPAS, LOGEMENT ET AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

21. Lorsque les repas ou le logement ou les deux sont fournis à l'employé par l'employeur ou en son nom aux termes d'une entente à laquelle a consenti l'employé, le montant de la réduction du salaire de l'employé qui peut être effectuée pour toute période de paie, ramenant ainsi ce salaire à un taux inférieur au salaire horaire minimum établi conformément à l'article 178 de la Loi, soit par voie de prélèvement sur le salaire, soit par voie de paiement versé à ce titre à l'employeur par l'employé, ne peut dépasser :

a) 0,50 \$ par repas fourni;

b) 0,60 \$ par jour où le logement est fourni.

DORS/91-461, art. 19; DORS/94-668, art. 6.

22. Aux fins du calcul et de la détermination du salaire, la valeur monétaire du logement, de la pension ou de toute forme de rémunération autre que la rémunération en espèces, dont bénéficie un employé à l'égard de son emploi, est le montant au sujet duquel l'employeur et l'employé se seront entendus ou, à défaut d'une telle entente ou lorsque le montant convenu diminue trop le salaire de l'employé, le montant que peut déterminer le ministre.

VERSEMENT DU SALAIRE, DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL OU DE JOUR FÉRIÉ OU DE TOUTE AUTRE FORME DE RÉMUNÉRATION, LORSQUE L'EMPLOYÉ EST INTROUVABLE

23. (1) Lorsqu'un employeur est tenu de payer un salaire à un employé ou lorsqu'un employé a droit au paie-

wages by the employer and the employee cannot be found for the purposes of making such payment, the employer shall, not later than six months after the wages became due and payable, pay the wages to the Minister and such payment shall be deemed to be payment to the employee.

(1.1) Prior to paying the wages to the Minister under subsection (1), the employer shall, not later than two months after the wages become due and payable, by written notice delivered personally or sent by registered mail to the employee's last known address, inform the employee of the wages to which the employee is entitled.

(2) The Minister shall deposit any amounts received under subsection (1) to the credit of the Receiver General in an account to be known as the "Labour Standards Suspense Account", and the Minister may authorize payments out of the Account to any employee whose wages are held therein.

(3) The Minister shall keep a record of receipts and disbursements from the Labour Standards Suspense Account.

SOR/91-461, s. 20.

KEEPING OF RECORDS

24. (1) Every employer shall make and keep a record in respect of each employee showing the date of commencement of employment and the date of termination of employment and shall keep such record for a period of at least 36 months after the date of termination of employment.

(2) Every employer shall keep, for at least three years after work is performed by an employee, the following information:

(a) the full name, address, Social Insurance Number, occupational classification and sex of the employee, and where the employee is under the age of 17 years, the age of the employee;

ment d'un salaire par l'employeur et qu'il est impossible de trouver l'employé pour le payer, l'employeur doit, dans un délai d'au plus six mois à compter de la date à laquelle le salaire est dû et payable, verser le salaire au ministre, et ce paiement est censé être un paiement fait à l'employé.

(1.1) Avant de verser au ministre en vertu du paragraphe (1) le salaire d'un employé, l'employeur doit, au plus tard deux mois après l'échéance du salaire, faire livrer par porteur ou expédier par courrier recommandé un avis écrit à l'employé à sa dernière adresse connue, l'informant du salaire auquel il a droit.

(2) Le ministre dépose tout montant reçu en vertu du paragraphe (1) au crédit du Receveur général dans un compte appelé «Compte d'ordre du Code du travail (Normes)» et il peut autoriser des paiements à même le compte en question à l'égard de tout employé dont le salaire se trouve gardé à ce compte.

(3) Le ministre tient un registre des recettes et des déboursés en rapport avec le Compte d'ordre du Code du travail (Normes).

DORS/91-461, art. 20.

TENUE DE REGISTRES

24. (1) Chaque employeur doit tenir un registre des dates d'entrée en fonction et de départ de chacun de ses employés; ces renseignements doivent, pour chaque employé, être conservés pendant au moins trois ans.

(2) Chaque employeur doit conserver, durant au moins trois ans après qu'un employé a exécuté un travail, les renseignements suivants :

a) le nom au complet, l'adresse, le numéro d'assurance sociale, l'âge, s'il est âgé de moins de 17 ans, et le sexe de cet employé, ainsi que la catégorie d'emploi;

b) le salaire, avec mention précise du mode de calcul, c'est-à-dire à l'heure, à la semaine, au mois ou d'une

- (b) the rate of wages, clearly indicating whether it is on an hourly, weekly, monthly or other basis, and the date and particulars of any change in the rate;
- (c) where the rate of wages is on a basis other than time or on a combined basis of time and some other basis, a clear indication of the method of computation of that basis;
- (d) the hours worked each day, except where the employee is
- (i) excluded from the application of Division I of the Act by or under subsection 167(2) of the Act, or
 - (ii) exempt from the application of sections 169 and 171 of the Act pursuant to regulations made under paragraph 175(1)(b) of the Act;
- (e) the actual earnings, indicating the amounts paid each pay day, with a recording of amounts paid for overtime, vacation pay, general holiday pay, bereavement leave pay, termination pay and severance pay;
- (f) the payments made each pay day after deductions, with clear details of the deductions made;
- (g) the dates of commencement and termination of annual vacations, and the year of employment in respect of which each such vacation is given;
- (g.1) any written agreement between the employer and the employee to postpone or waive the employee's entitlement to annual vacation pursuant to subsection 14(1);
- (g.2) where the employer determines a year of employment pursuant to paragraph (b) of the definition "year of employment" in section 183 of the Act, any notice provided to employees pursuant to section 12;
- (h) the dates of commencement and termination of any leave granted to the employee under Division VII of the Act, a copy of any notice concerning the leave and any medical certificate submitted by the employee in respect of that leave;
- (h.1) the dates of commencement and termination of any job modification or reassignment of the employee
- autre façon, ainsi que la date et les détails de tout changement de salaire;
- c) le mode de calcul (détaillé) utilisé quand le salaire est calculé autrement qu'au temps ou qu'il est établi à la fois au temps et d'une autre façon;
- d) les heures de travail fournies chaque jour, sauf dans le cas où l'employé est :
- (i) soit exclu de l'application de la section I de la Loi conformément au paragraphe 167(2) de la Loi,
 - (ii) soit soustrait à l'application des articles 169 et 171 de la Loi conformément au règlement pris en vertu de l'alinéa 175(1)b) de la Loi;
- e) les gains effectifs, avec mention du montant versé chaque jour de paie et des sommes versées pour les heures supplémentaires de travail et en indemnités de congé annuel, de jour férié, de congé de décès, de cessation d'emploi et de départ;
- f) les sommes versées chaque jour de paie, une fois les déductions effectuées, avec les détails précis sur les déductions effectuées;
- g) les dates de début et de fin des congés annuels et l'année d'emploi à l'égard de laquelle chacun d'eux a été accordé;
- g.1) toute entente écrite conclue entre l'employeur et l'employé aux termes du paragraphe 14(1), selon laquelle l'employé renonce à son congé annuel ou le reporte;
- g.2) tout avis transmis aux employés conformément à l'article 12 lorsque l'employeur détermine une année de service conformément à l'alinéa b) de la définition de « année de service » à l'article 183 de la Loi;
- h) les dates du début et de la fin de tout congé accordé à l'employé en vertu de la section VII de la Loi, un exemplaire de chaque préavis de congé et de chaque certificat médical produit par l'employé relativement à ce congé;
- h.1) les dates du début et de la fin de toute modification des tâches ou réaffectation de l'employé accordée

provided pursuant to Division VII of the Act and a copy of any notice provided by the employer concerning the job modification or reassignment;

(i) any general holiday or other holiday with pay granted to the employee pursuant to Division V of the Act, any notice of substitution of a general holiday required to be posted pursuant to section 195 of the Act, and, in respect of employees not subject to a collective agreement, proof of agreement for the substitution of a general holiday by at least 70 per cent of affected employees;

(j) where hours of work are averaged pursuant to section 6, any notice concerning the averaging of hours of work, details of any reductions in the standard and maximum hours of work made pursuant to subsections 6(7), (8) and (9), and the number of hours for which the employee was entitled to be paid at the overtime rate of wages established by section 174 of the Act;

(k) the employer's pay periods;

(l) a copy of any medical certificate provided in respect of sick leave and any request made for the certificate by the employer in accordance with paragraph 239(1)(c) of the Act, and any notice of termination of employment or intention to terminate employment given in accordance with Division IX or X of the Act;

(m) the dates of any bereavement leave granted to an employee pursuant to Division VIII of the Act;

(n) any notice of a work schedule that is required to be posted by subsection 170(3) or 172(3) of the Act, and proof of agreement to the work schedule by at least 70 per cent of the affected employees; and

(o) with respect to leave granted under Division XV.2 of the Act to an employee who is a member of the reserve force,

(i) the dates of commencement and termination of the leave and a copy of any notice concerning the leave,

en vertu de la section VII de la Loi et un exemplaire de tout préavis produit par l'employeur relativement à cette modification des tâches ou réaffectation;

i) tout jour férié ou autre jour de congé payé accordé à l'employé en vertu de la section V de la Loi, tout avis de substitution de jour férié dont l'affichage est exigé par l'article 195 de la Loi et la preuve, en ce qui concerne les employés non liés par une convention collective, qu'au moins 70 pour cent des employés concernés approuvent la substitution du jour férié;

j) dans les cas où le calcul de la moyenne des heures de travail est pratiqué en vertu de l'article 6, tout avis relatif au calcul de la moyenne des heures de travail, le détail des réductions apportées à la durée normale du travail et à la durée maximale du travail en vertu des paragraphes 6(7), (8) et (9), et le nombre d'heures pour lesquelles l'employé avait le droit d'être rémunéré au taux applicable aux heures supplémentaires prévu à l'article 174 de la Loi;

k) les périodes de paie adoptées par l'employeur;

l) un exemplaire de chaque certificat médical fourni à l'égard d'un congé de maladie et de chaque demande de certificat présentée par l'employeur conformément à l'alinéa 239(1)c) de la Loi, et tout avis ou préavis de licenciement donné conformément aux sections IX ou X de la Loi;

m) la date de tout congé de décès accordé à l'employé en vertu de la section VIII de la Loi;

n) tout avis concernant un horaire de travail dont l'affichage est exigé par les paragraphes 170(3) ou 172(3) de la Loi et la preuve de l'approbation de cet horaire par au moins 70 pour cent des employés concernés;

o) à l'égard de tout congé accordé à l'employé membre de la force de réserve aux termes de la section XV.2 de la Loi :

(i) la date de début et de fin du congé et un exemplaire de tout avis relatif au congé,

(ii) un exemplaire de tout certificat médical fourni par l'employé à l'égard du congé,

(ii) a copy of any medical certificate submitted by the employee in respect of that leave,

(iii) a copy of any document provided under section 247.7 of the Act, and

(iv) a copy of any notice issued under subsection 247.8(1) or 247.95(2) of the Act.

(3) Any method of reporting absences from employment or overtime hours of work that discloses the particulars required by subsection (2), including regular daily hours of work, shall be a sufficient record for the purposes of these Regulations.

(4) Every employer shall keep for a period of at least three years after the expiration of the employer's obligation under subsection 239.1(3) of the Act, the following information:

(a) detailed reasons for an employee's absence due to work-related illness or injury;

(b) a copy of any certificate of a qualified medical practitioner indicating that the employee is fit to return to work; and

(c) the date the employee returned to work, or a copy of any notification from the employer to the employee and any trade union representing the employee that return to work was not reasonably practicable and the reasons why it was not.

(5) An employer shall preserve the confidentiality of any certificate of a qualified medical practitioner provided to the employer concerning an employee.

SOR/78-560, s. 4; SOR/91-461, s. 21; SOR/94-668, s. 7; SOR/2009-194, s. 2.

NOTICES TO BE POSTED

25. (1) Where a permit is granted by the Minister under section 176 of the Act, the employer shall post copies of the permit.

(2) Every employer shall post notices containing the information set out in Schedule II.

(iii) un exemplaire de tout document fourni conformément à l'article 247.7 de la Loi,

(iv) un exemplaire de tout avis donné aux termes des paragraphes 247.8(1) ou 247.95(2) de la Loi.

(3) Tout mode de déclaration des absences du travail ou des heures de travail supplémentaires qui permet d'obtenir les détails requis au paragraphe (2), y compris les heures normales de travail par jour, répond aux exigences du présent règlement en matière de tenue de registres.

(4) Chaque employeur doit conserver, pendant au moins trois ans après l'extinction de l'obligation que lui impose le paragraphe 239.1(3) de la Loi, les renseignements suivants :

a) le détail des motifs de l'absence d'un employé en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels;

b) un exemplaire de tout certificat d'un médecin qualifié attestant que l'employé est apte à retourner au travail;

c) la date du retour de l'employé au travail, ou un exemplaire de l'avis de l'employeur informant l'employé et le syndicat le représentant de l'impossibilité de le réintégrer, motifs à l'appui.

(5) L'employeur doit garder confidentiel tout certificat d'un médecin qualifié qu'il reçoit à l'égard d'un employé.

DORS/78-560, art. 4; DORS/91-461, art. 21; DORS/94-668, art. 7; DORS/2009-194, art. 2.

AFFICHAGE D'AVIS

25. (1) Lorsque le ministre accorde une dérogation conformément à l'article 176 de la Loi, l'employeur doit en afficher des copies.

(2) L'employeur doit afficher des avis contenant les renseignements indiqués à l'annexe II.

(3) Every employer shall post copies of the policy statement referred to in section 247.4 of the Act.

SOR/91-461, s. 22; SOR/94-668, s. 8.

NOTICE OF GROUP TERMINATION

[SOR/91-461, s. 23]

26. A notice of termination given pursuant to subsection 212(1) of the Act shall, in addition to the information required by paragraphs 212(3)(a) and (b) of the Act, set out

- (a) the name of the employer;
- (b) the location at which the termination is to take place;
- (c) the nature of the industry of the employer;
- (d) the name of any trade union certified to represent any employee in the group of employees whose employment is to be terminated or recognized by the employer as bargaining agent for any such employees; and
- (e) the reason for the termination of employment.

SOR/91-461, s. 24.

INDUSTRIAL ESTABLISHMENT FOR GROUP TERMINATION

[SOR/91-461, s. 25(F)]

27. For the purposes of Division IX of the Act, the following are designated as industrial establishments:

- (a) all branches, sections and other divisions of federal works, undertakings and businesses that are located in a region established pursuant to paragraph 54(w) of the *Employment Insurance Act*; and
- (b) all branches, sections and other divisions listed in Schedule I.

SOR/79-309, s. 4; SOR/86-628, s. 1; SOR/91-461, s. 26; SOR/2002-113, s. 6.

EXEMPTION FROM GROUP TERMINATION

[SOR/91-461, s. 27(F)]

(3) L'employeur doit afficher des copies de la déclaration visée à l'article 247.4 de la Loi.

DORS/91-461, art. 22; DORS/94-668, art. 8.

AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

[DORS/91-461, art. 23]

26. En plus des mentions prévues aux alinéas 212(3)a) et b) de la Loi, l'avis de licenciement donné conformément au paragraphe 212(1) de la Loi doit indiquer :

- a) le nom de l'employeur;
- b) l'endroit où la cessation d'emploi doit se produire;
- c) la nature de l'industrie exploitée par l'employeur;
- d) le nom de tout syndicat accrédité pour représenter tout employé du groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin ou reconnu par l'employeur comme agent négociateur de l'un quelconque de ces employés; et
- e) le motif de la cessation d'emploi.

DORS/91-461, art. 24.

ÉTABLISSEMENT AUX FINS DU LICENCIEMENT COLLECTIF

[DORS/91-461, art. 25(F)]

27. Pour l'application de la section IX de la Loi, sont désignées établissements :

- a) les succursales, sections ou autres divisions des entreprises fédérales qui sont situées dans une région identifiée en vertu de l'alinéa 54w) de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- b) les succursales, sections ou autres divisions figurant à l'annexe I.

DORS/79-309, art. 4; DORS/86-628, art. 1; DORS/91-461, art. 26; DORS/2002-113, art. 6.

EXEMPTION DU LICENCIEMENT COLLECTIF

[DORS/91-461, art. 27(F)]

28. Every employer shall be exempt from the application of Division IX of the Act in respect of the termination of employment of

- (a) employees employed on a seasonal basis; or
- (b) employees employed on an irregular basis under an arrangement whereby the employee may elect to work or not to work when requested to do so.

SOR/91-461, s. 28.

CONTINUITY OF EMPLOYMENT (ANNUAL VACATIONS, MATERNITY AND PARENTAL LEAVE, COMPASSIONATE CARE LEAVE, BEREAVEMENT LEAVE, INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT, SEVERANCE PAY, SICK LEAVE AND UNJUST DISMISSAL)

[SOR/94-668, s. 9; SOR/2002-113, s. 7; SOR/2006-231, s. 1]

29. For the purposes of Divisions IV, VII, VIII, X, XI, XIII, XIV and XV.2 of the Act, the absence of an employee from employment is deemed not to have interrupted continuity of employment if

- (a) the employee is absent from employment as a result of a lay-off that is not a termination under these Regulations; or
- (b) the employer permits or condones the employee's absence from employment.

SOR/91-461, s. 29; SOR/2009-194, s. 3.

LAY-OFFS THAT ARE NOT TERMINATION FOR THE PURPOSES OF SEVERANCE PAY, GROUP OR INDIVIDUAL TERMINATION OF EMPLOYMENT

[SOR/91-461, s. 30(F)]

30. (1) For the purposes of Divisions IX, X and XI of the Act and subject to subsection (2), a lay-off of an employee shall not be deemed to be a termination of the employee's employment by his employer where

- (a) the lay-off is a result of a strike or lockout;
- (b) the term of the lay-off is 12 months or less and the lay-off is mandatory pursuant to a minimum work guarantee in a collective agreement;

28. Les employeurs sont exemptés de l'application de la section IX de la Loi dans le cas du licenciement :

- a) des employés saisonniers; ou
- b) des employés occasionnels engagés en vertu d'une entente selon laquelle ces derniers sont libres d'accepter ou non de travailler lorsqu'on leur demande de le faire.

DORS/91-461, art. 28.

CONTINUITÉ D'EMPLOI (CONGÉS ANNUELS, CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL, CONGÉ DE SOIGNANT, CONGÉ DE DÉCÈS, LICENCIEMENT INDIVIDUEL, INDEMNITÉ DE DÉPART, CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉDIEMENT INJUSTE)

[DORS/94-668, art. 9; DORS/2002-113, art. 7; DORS/2006-231, art. 1]

29. Pour l'application des sections IV, VII, VIII, X, XI, XIII, XIV et XV.2 de la Loi, n'est pas réputée avoir interrompu la continuité de l'emploi l'absence d'un employé qui est :

- a) soit attribuable à une mise à pied qui n'est pas un licenciement aux termes du présent règlement;
- b) soit autorisée ou acceptée par l'employeur.

DORS/91-461, art. 29; DORS/2009-194, art. 3.

MISES À PIED QUI NE SONT PAS DES LICENCIEMENTS AUX FINS DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART, LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET LICENCIEMENTS INDIVIDUELS

[DORS/91-461, art. 30(F)]

30. (1) Pour l'application des sections IX, X et XI de la Loi et sous réserve du paragraphe (2), la mise à pied d'un employé n'est pas assimilée au licenciement par l'employeur lorsque :

- a) la mise à pied découle d'une grève ou d'un lockout;
- b) la mise à pied est d'une durée égale ou inférieure à 12 mois et est obligatoire à cause d'une garantie de

(c) the term of the lay-off is three months or less;

(d) the term of the lay-off is more than three months and the employer

(i) notifies the employee in writing at or before the time of the lay-off that he will be recalled to work on a fixed date or within a fixed period neither of which shall be more than six months from the date of the lay-off, and

(ii) recalls the employee to his employment in accordance with subparagraph (i);

(e) the term of the lay-off is more than three months and

(i) the employee continues during the term of the lay-off to receive payments from his employer in an amount agreed on by the employee and his employer,

(ii) the employer continues to make payments for the benefit of the employee to a pension plan that is registered pursuant to the *Pension Benefits Standards Act* or under a group or employee insurance plan,

(iii) the employee receives supplementary unemployment benefits, or

(iv) the employee would be entitled to supplementary unemployment benefits but is disqualified from receiving them pursuant to the *Employment Insurance Act*; or

(f) the term of the lay-off is more than three months but not more than 12 months and the employee, throughout the term of the lay-off, maintains recall rights pursuant to a collective agreement.

(2) In determining the term of a lay-off for the purposes of paragraphs (1)(c), (d) and (f), any period of re-

durée de travail minimale prévue par la convention collective;

c) la durée de la mise à pied est de trois mois ou moins;

d) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois et que l'employeur

(i) avertit l'employé, par écrit, au moment de la mise à pied ou avant, qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé, cette date et ce délai ne devant pas dépasser six mois à compter de la date de la mise à pied, et

(ii) rappelle l'employé à son travail conformément au sous-alinéa (i);

e) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois et que

(i) l'employé continue de recevoir de son employeur, durant la période de mise à pied, des paiements dont le montant a été convenu entre l'employeur et l'employé,

(ii) l'employeur continue de verser, à l'égard de l'employé, des cotisations à un régime de pension enregistré conformément à la *Loi sur les normes des prestations de pension* ou à un régime d'assurance des employés ou d'assurance collective,

(iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage, ou que

(iv) l'employé aurait droit à des prestations supplémentaires de chômage mais est exclu du bénéfice de ces prestations sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*; ou que

f) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois mais moins de 12 mois et que l'employé, pendant la durée de la mise à pied, maintient des droits de rappel en vertu d'une convention collective.

(2) Il n'est pas tenu compte, dans le calcul de la durée d'une mise à pied aux fins des alinéas (1)c), d) et f),

employment of less than two weeks duration shall not be included.

SOR/82-747, s. 1; SOR/86-628, s. 2(F); SOR/91-461, s. 31; SOR/2006-231, s. 2.

REGULAR HOURS OF WORK (SEVERANCE PAY
AND INDIVIDUAL TERMINATION OF
EMPLOYMENT)

[SOR/91-461, s. 32(F)]

31. (1) For the purposes of Division X of the Act, the regular hours of work in a week of an employee whose hours of work are not averaged are the actual hours worked by the employee, exclusive of overtime hours, in the four complete weeks prior to termination of employment, divided by four.

(2) For the purposes of Division XI of the Act, the regular hours of work in a day of an employee whose hours of work are not averaged are the actual hours worked by the employee, exclusive of overtime hours, in the four complete weeks prior to termination of employment, divided by 20.

(3) For the purposes of subsections (1) and (2), a complete week is one in which

- (a) no general holiday occurs;
- (b) no annual vacation is taken by the employee; and
- (c) the employee was not absent from work for any other reason.

SOR/79-309, s. 5; SOR/91-461, s. 33.

32. (1) For the purposes of Division X of the Act, the regular hours of work in a week for an employee whose hours of work are averaged is 40 hours.

(2) For the purposes of Division XI of the Act, the regular hours of work in a day for an employee whose hours of work are averaged is eight hours.

SOR/79-309, s. 6; SOR/86-628, s. 3(E); SOR/91-461, s. 34; SOR/94-668, s. 10.

d'une période de retour au travail inférieure à deux semaines.

DORS/82-747, art. 1; DORS/86-628, art. 2(F); DORS/91-461, art. 31; DORS/2006-231, art. 2.

HEURES NORMALES DE TRAVAIL (INDEMNITÉ
DE DÉPART ET LICENCIEMENTS INDIVIDUELS)

[DORS/91-461, art. 32(F)]

31. (1) Pour l'application de la section X de la Loi, le nombre d'heures de travail normal par semaine d'un employé dont les heures de travail ne sont pas calculées selon un régime de calcul de la moyenne est égal au quart du nombre d'heures de travail fournies par lui, exclusion faite de ses heures supplémentaires, pendant les quatre semaines complètes qui ont précédé son licenciement.

(2) Pour l'application de la section XI de la Loi, le nombre d'heures de travail normal par jour d'un employé dont les heures de travail ne sont pas calculées selon un régime de calcul de la moyenne est égal à un vingtième du nombre d'heures de travail fournies par lui, exclusion faite de ses heures supplémentaires, pendant les quatre semaines complètes qui ont précédé son licenciement.

(3) Aux fins de l'application des paragraphes (1) et (2), une semaine complète s'entend d'une semaine au cours de laquelle

- a) ne tombe aucun jour férié;
- b) l'employé ne prend aucun jour de congé annuel; et
- c) l'employé ne s'absente pas du travail pour quelque autre motif.

DORS/79-309, art. 5; DORS/91-461, art. 33.

32. (1) Pour l'application de la section X de la Loi, le nombre d'heures de travail normal par semaine d'un employé dont les heures de travail sont calculées selon un régime de calcul de la moyenne est de 40.

(2) Pour l'application de la section XI de la Loi, le nombre d'heures de travail normal par jour d'un em-

ployé dont les heures de travail sont calculées selon un régime de calcul de la moyenne est de huit.

DORS/79-309, art. 6; DORS/86-628, art. 3(A); DORS/91-461, art. 34; DORS/94-668, art. 10.

IMMEDIATE FAMILY

33. (1) For the purpose of subsection 210(1) of the Act, “immediate family” means, in respect of an employee,

- (a) the employee’s spouse or common-law partner;
- (b) the employee’s father and mother and the spouse or common-law partner of the father or mother;
- (c) the employee’s children and the children of the employee’s spouse or common-law partner;
- (d) the employee’s grandchildren;
- (e) the employee’s brothers and sisters;
- (f) the grandfather and grandmother of the employee;
- (g) the father and mother of the spouse or common-law partner of the employee and the spouse or common-law partner of the father or mother; and
- (h) any relative of the employee who resides permanently with the employee or with whom the employee permanently resides.

(2) In this section, “common-law partner” means a person who has been cohabiting with an individual in a conjugal relationship for at least one year, or who had been so cohabiting with the individual for at least one year immediately before the individual’s death.

SOR/78-560, s. 5; SOR/91-461, s. 35; SOR/2001-149, s. 1; SOR/2002-113, s. 8(E).

WORK-RELATED ILLNESS AND INJURY

34. (1) The employer’s obligation under subsection 239.1(3) of the Act begins on the date that, according to a certificate from the qualified medical practitioner authorized by the plan the employer subscribes to under subsection 239.1(2) of the Act, the employee is fit to return to work with or without qualifications, and ends 18 months after that date.

PROCHE PARENT

33. (1) Pour l’application du paragraphe 210(1) de la Loi, «proche parent» de l’employé s’entend :

- a) de son époux ou conjoint de fait;
- b) de son père ou de sa mère ou de leur époux ou conjoint de fait;
- c) de ses enfants ou de ceux de son époux ou conjoint de fait;
- d) de ses petits-enfants;
- e) de ses frères et sœurs;
- f) de ses grand-parents;
- g) du père ou de la mère de l’époux ou du conjoint de fait de l’employé, ou de leur époux ou conjoint de fait;
- h) de tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez l’employé ou chez qui l’employé réside de façon permanente.

(2) Pour l’application du présent article, «conjoint de fait» s’entend de la personne qui vit avec le particulier dans une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui vivait ainsi avec lui depuis au moins un an au moment du décès du particulier.

DORS/78-560, art. 5; DORS/91-461, art. 35; DORS/2001-149, art. 1; DORS/2002-113, art. 8(A).

ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS

34. (1) La durée de l’obligation que le paragraphe 239.1(3) de la Loi impose à l’employeur est de 18 mois à partir de la date, inscrite sur le certificat du médecin qualifié agréé par le régime auquel l’employeur adhère conformément au paragraphe 239.1(2) de la Loi, à laquelle l’employé est apte à retourner au travail, avec ou sans restrictions.

(2) Where, within nine months after an employee's return to work in accordance with subsection 239.1(3) of the Act, an employer lays off or terminates the employment of that employee or discontinues a function of that employee, the employer shall demonstrate to an inspector that the layoff, termination of employment or discontinuance of function was not because of the absence of the employee from work due to work-related illness or injury.

(3) Where the employer cannot return an employee to work within 21 days after the date of receipt of the certificate referred to in subsection (1), the employer shall, within those 21 days, notify in writing the employee and, where the employee is subject to a collective agreement, the trade union representing the employee, whether return to work is reasonably practicable and, if not, the reasons therefor.

SOR/94-668, s. 11.

(2) L'employeur qui licencie ou met à pied un employé ou qui supprime son poste au cours des neuf mois qui suivent son rappel au travail conformément au paragraphe 239.1(3) de la Loi doit démontrer à l'inspecteur que le motif de la mesure prise à l'endroit de l'employé n'est pas l'absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

(3) L'employeur qui ne peut pas rappeler un employé au travail dans les 21 jours suivant la date de réception du certificat mentionné au paragraphe (1) doit fournir dans ce délai un avis écrit à l'employé et, si celui-ci est lié par une convention collective, au syndicat le représentant, indiquant s'il lui est possible de rappeler l'employé au travail et, dans le cas contraire, ses motifs.

DORS/94-668, art. 11.

SCHEDULE I
(Section 27)

PART I

CANADIAN PACIFIC LIMITED

INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS

1. Corporate Offices
Gulf Canada Square
Calgary, Alberta
Chairman and President's Office
Secretary
Executive Vice-President & Chief Operating Officer
Executive Vice-President & Chief Financial Officer
Senior Vice-President Operations
Senior Vice-President Marketing & Sales
Vice-President Strategy & Law & Corporate Secretary
Vice-President Transportation/Field Operations
Vice-President Communications & Public Affairs
Vice-President Human Resources & Industrial Relations
Vice-President Information Services
Vice-President Business Planning & Development
Vice-President Customer Service
Vice-President Supply Services
Vice-President Intermodal & Automotive
Vice-President Carload
Vice-President Bulk
Vice-President Real Estate
Assistant Vice-President Mechanical Operations
Assistant Vice-President Engineering Operations
Director Environmental Services
Director General Claims Agent
Director Intermodal Operations West
Occupational and Environmental Health
Police Services
Administrative Services
Tronicus
2. General Manager International
Commercial
Montreal, Quebec
3. 150 Henry Avenue
Winnipeg, Manitoba
Engineering

ANNEXE I
(article 27)

PARTIE I

CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE

ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS

1. Bureau du Groupe central
Gulf Canada Square
Calgary (Alberta)
Bureau du président et directeur général
Secrétaire
Vice-président exécutif et chef de l'exploitation
Vice-président exécutif et chef des finances
Vice-président principal, Exploitation
Vice-président principal, Commercialisation et ventes
Vice-président, Stratégie et contentieux et secrétaire de direction
Vice-président, Transport et exploitation sur le terrain
Vice-président, Communications et affaires publiques
Vice-président, Ressources humaines et relations industrielles
Vice-président, Services d'information
Vice-président, Développement de l'entreprise et planification
Vice-président, Services à la clientèle
Vice-président, Services des approvisionnements
Vice-président, Transport intermodal et routier
Vice-président, Envoi par wagon
Vice-président, Envoi en vrac
Vice-président, Biens immobiliers
Vice-président adjoint, Exploitation mécanique
Vice-président adjoint, Exploitation — Ingénierie
Directeur des services environnementaux
Directeur général, Agents des réclamations
Directeur, Exploitation intermodale — Ouest
Services d'hygiène du travail et du milieu
Services de police
Services administratifs
Tronicus
2. Directeur général, Commerce international
Montréal (Québec)
3. 150 Henry Avenue
Winnipeg (Manitoba)

	Police Services		Ingénierie
	Safety & Regulatory Affairs		Services de police
	Supply Services		Sécurité et affaires réglementaires
	Training		Service des approvisionnements
	Human Resources		Formation
	Administration		Ressources humaines
4.	General Yard Office		Administration
	Alyth Yard	4.	Bureau général – Gare de triage
	Calgary, Alberta		Triage Alyth
	Service Area Manager		Calgary (Alberta)
	Field Operations		Directeur de secteur
	Service Area Manager		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Directeur de secteur
	Safety & Regulatory Affairs		Mécanique
	Transportation		Sécurité et affaires réglementaires
	Administration		Transport
5.	General Yard Office		Administration
	Port Coquitlam, British Columbia	5.	Bureau général – Gare de triage
	Service Area Manager		Exploitation de Port Coquitlam (Colombie-Britannique)
	Field Operations		Directeur de secteur
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
	Safety & Regulatory Affairs		Mécanique
	Commercial		Sécurité et affaires réglementaires
	Administration		Commercial
6.	Manitoba Service Area		Administration
	Winnipeg Operation	6.	Secteur du Manitoba
	Winnipeg, Manitoba		Exploitation de Winnipeg
	Service Area Manager		Winnipeg (Manitoba)
	Manager Road Operations		Directeur de secteur
	Manager Yard Operations		Directeur du service routier
	Field Operations		Directeur, Manœuvres de triage
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
	Engineering		Mécanique
7.	Manitoba Service Area		Ingénierie
	Brandon Operation	7.	Secteur du Manitoba
	Brandon, Manitoba		Exploitation de Brandon
	Manager Road Operations		Brandon (Manitoba)
	Field Operations		Directeur du service routier
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
	Engineering		Mécanique
8.	Northern Ontario Service Area		Ingénierie

	Thunder Bay Operation		8.	Secteur du nord de l'Ontario
	Thunder Bay, Ontario			Exploitation de Thunder Bay
	Manager Road Operations			Thunder Bay (Ontario)
	Field Operations			Directeur du service routier
	Mechanical			Exploitation sur le terrain
	Engineering			Mécanique
	Safety and Regulatory Affairs			Ingénierie
	Commercial			Sécurité et affaires réglementaires
9.	Southern Ontario Service Area			Commercial
	Sudbury Operation		9.	Secteur du sud de l'Ontario
	Sudbury, Ontario			Exploitation de Sudbury
	Manager Road Operations			Sudbury (Ontario)
	Field Operations			Directeur du service routier
	Mechanical			Exploitation sur le terrain
	Engineering			Mécanique
	Commercial			Ingénierie
10.	Manitoba Service Area			Commercial
	Kenora Operation		10.	Secteur du Manitoba
	Kenora, Ontario			Exploitation de Kenora
	Manager Road Operations			Kenora (Ontario)
	Field Operations			Directeur du service routier
	Engineering			Exploitation sur le terrain
11.	Northern Ontario Service Area			Ingénierie
	Thunder Bay Operation		11.	Secteur du nord de l'Ontario
	Thunder Bay, Ontario			Exploitation de Thunder Bay
	Service Area Manager			Thunder Bay (Ontario)
	Field Operations			Directeur du secteur
	Mechanical			Exploitation sur le terrain
	Engineering			Mécanique
12.	Northern Ontario Service Area			Ingénierie
	Schreiber Operation		12.	Secteur du nord de l'Ontario
	Schreiber, Ontario			Exploitation de Schreiber
	Manager Road Operations			Schreiber (Ontario)
	Field Operations			Directeur du service routier
	Engineering			Exploitation sur le terrain
13.	Northern Ontario Service Area			Ingénierie
	Chapleau Operation		13.	Secteur du nord de l'Ontario
	Chapleau, Ontario			Exploitation de Chapleau
	Manager Road Operations			Chapleau (Ontario)
	Field Operations			Directeur du service routier
	Mechanical			Exploitation sur le terrain

	Engineering		Mécanique
14.	Grain Office		Ingénierie
	Winnipeg, Manitoba	14.	Office du grain
	General Manager		Winnipeg (Manitoba)
	Commercial		Directeur général
15.	Customer Service Team		Commercial
	Winnipeg, Manitoba	15.	Équipe du service à la clientèle
	Director		Winnipeg (Manitoba)
	Human Resources		Directeur
16.	Saskatchewan Service Area		Ressources humaines
	Moose Jaw Operation	16.	Secteur de la Saskatchewan
	Moose Jaw, Saskatchewan		Exploitation de Moose Jaw
	Service Area Manager		Moose Jaw (Saskatchewan)
	Manager Yard and Road Operations		Directeur de secteur
	Mechanical		Directeur, Manœuvres de triage et service routier
	Engineering		Mécanique
	Safety and Regulatory Affairs		Ingénierie
17.	Saskatchewan Service Area		Sécurité et affaires réglementaires
	Saskatoon Operation	17.	Secteur de la Saskatchewan
	Saskatoon, Saskatchewan		Exploitation de Saskatoon
	Manager Road Operations		Saskatoon (Saskatchewan)
	Field Operations		Directeur du service routier
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
	Engineering		Mécanique
	Commercial		Ingénierie
18.	Alberta Service Area		Commercial
	Lethbridge Operation	18.	Secteur de l'Alberta
	Calgary, Alberta		Exploitation de Lethbridge
	Manager Road Operations		Calgary (Alberta)
	Field Operations		Directeur du service routier
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
19.	Alberta Service Area		Mécanique
	Medicine Hat Operation	19.	Secteur de l'Alberta
	Medicine Hat, Alberta		Exploitation de Medicine Hat
	Manager Road Operations		Medicine Hat (Alberta)
	Field Operations		Directeur du service routier
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
20.	Alberta Service Area		Mécanique
	Edmonton Operation	20.	Secteur de l'Alberta
	Edmonton, Alberta		Exploitation d'Edmonton

	Manager Road Operations	Edmonton (Alberta)
	Mechanical	Directeur du service routier
	Commercial	Mécanique
21.	Alberta Service Area	Commercial
	Alyth Yard	21. Secteur de l'Alberta
	Calgary, Alberta	Triage Alyth
	Manager Road Operations	Calgary (Alberta)
	Manager Yard Operations	Directeur du service routier
	Field Operations	Directeur, Manœuvres de triage
22.	Engineering Building	Exploitation sur le terrain
	Alyth Yard	22. Bâtiment de l'ingénierie
	Calgary, Alberta	Triage Alyth
	Service Area Manager	Calgary (Alberta)
23.	BC Interior Service Area	Directeur de secteur
	Revelstoke Operation	23. Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
	Revelstoke, British Columbia	Exploitation de Revelstoke
	Service Area Manager	Revelstoke (Colombie-Britannique)
	Field Operations	Directeur de secteur
	Mechanical	Exploitation sur le terrain
	Engineering	Mécanique
	Administration	Ingénierie
24.	Vancouver Service Area	Administration
	Port Coquitlam Operation	24. Secteur de Vancouver
	Port Coquitlam, British Columbia	Exploitation de Port Coquitlam
	Service Area Manager	Port Coquitlam (Colombie-Britannique)
	Manager Road and Yard Operations	Directeur de secteur
	Field Operations	Directeur, Manœuvres de triage et service routier
25.	Vancouver Service Area	Exploitation sur le terrain
	Consolidated Fastfrate	25. Secteur de Vancouver
	Port Coquitlam Operation	Consolidated Fastfrate
	Port Coquitlam, British Columbia	Exploitation de Port Coquitlam
	Service Area Manager	Port Coquitlam (Colombie-Britannique)
	Engineering	Directeur de secteur
	Safety & Regulatory Affairs	Ingénierie
	Environmental Affairs	Sécurité et affaires réglementaires
	Administration	Affaires environnementales
26.	Chemetron Railway Products Surrey Welding Plant	Administration
	Surrey, British Columbia	26. Installations de soudage de Surrey (Chemetron Railway Products)
	Engineering	Surrey (Colombie-Britannique)
27.	BC Interior Service Area	Ingénierie

- | | |
|---|---|
| <p>Kootenay Valley Railway Operation
Nelson, British Columbia
Manager
Field Operations
Mechanical
Engineering</p> | <p>27. Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
Exploitation de chemin de fer de la vallée de Kootenay
Nelson (Colombie-Britannique)
Directeur
Exploitation sur le terrain
Mécanique
Ingénierie</p> |
| <p>28. Vancouver Service Area
Kamloops Operation
Kamloops, British Columbia
Manager Road Operations
Field Operations
Engineering
Commercial
Administration</p> | <p>28. Secteur de Vancouver
Exploitation de Kamloops
Kamloops (Colombie-Britannique)
Directeur du service routier
Exploitation sur le terrain
Ingénierie
Commercial
Administration</p> |
| <p>29. BC Interior Service Area
Cranbrook Operation
Cranbrook, British Columbia
Manager Road Operations
Field Operations
Mechanical
Engineering
Administration</p> | <p>29. Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
Exploitation de Cranbrook
Cranbrook (Colombie-Britannique)
Directeur du service routier
Exploitation sur le terrain
Mécanique
Ingénierie
Administration</p> |
| <p>30. Vancouver Service Area
Roberts Bank Operation
Field Operations
Mechanical</p> | <p>30. Secteur de Vancouver
Exploitation de Roberts Bank
Exploitation sur le terrain
Mécanique</p> |
| <p>31. Finance and Accounting Offices
Calgary, Alberta
Vice-President and Comptroller
Vice-President & Treasurer
Vice-President Investor Relations
Assistant Vice-President Tax
Director Internal Audit
Director Accounting and Special Projects
Director Expenditure and General Accounting
Director Budgets and Management Reporting
Director General Accounting and Corporate Reporting
Director Financial Analysis
Director SAP Sustainment
Director Risk Management
Financial Director</p> | <p>31. Bureaux des Finances et comptabilité
Calgary (Alberta)
Vice-président et contrôleur
Vice-président et trésorier
Vice-président, Relations avec les investisseurs
Vice-président adjoint, Impôt
Directeur, Vérification interne
Directeur, Comptabilité et projets spéciaux
Directeur, Dépenses et comptabilité générale
Directeur, Budgets et rapports de gestion
Directeur, Comptabilité générale et rapports intégrés
Directeur, Analyse financière
Directeur, Soutien au SAP
Directeur, Gestion du risque</p> |

- | | |
|--|--|
| <p>32. Accounting Service Centre
Montreal, Quebec
General Manager Accounting Service Centre
Director Revenue Settlements
Director Accounts Payable and Equipment Accounting
Director Customer Accounts and Interline Settlements
Manager Revenue Analysis and Reporting
Manager Workplace Development and Administration
Manager Revenue Settlements
Manager Customer Accounts and Credit</p> <p>33. Freight Claims
Toronto, Ontario
Manager</p> <p>34. Central Parkway
Mississauga, Ontario
Commercial
Business Development
Planning and Information Department
Human Resources
Supply Services
Finance
Expressway
Engineering
Tronicus</p> <p>35. Intermodal East
Lachine Terminal
Lachine, Quebec
Terminal Manager</p> <p>36. Intermodal East
Vaughan Terminal
Kleinburg, Ontario
Director Intermodal Operations East
Terminal Manager</p> <p>37. Intermodal East
Obico Container Terminal
Etobicoke, Ontario
Terminal Manager</p> <p>38. Intermodal West
Thunder Bay Terminal
Thunder Bay, Ontario</p> | <p>Directeur financier</p> <p>32. Centre des services de comptabilité
Montréal (Québec)
Directeur général, Centre des services de comptabilité
Directeur, Répartition des revenus
Directeur, Comptes créditeurs et comptabilisation du matériel
Directeur, Comptes clients et règlements interréseaux
Directeur, Analyse des recettes et rapports
Directeur, Administration et perfectionnement en milieu de travail
Directeur, Répartition des revenus
Directeur, Comptes clients et crédit</p> <p>33. Réclamations - Marchandises
Toronto (Ontario)
Directeur</p> <p>34. Central Parkway
Mississauga (Ontario)
Commercial
Développement d'entreprise
Service de la planification et de l'information
Ressources humaines
Services des approvisionnements
Finances
Route express
Ingénierie
Tronicus</p> <p>35. Services intermodaux, Région de l'Est
Terminal de Lachine
Lachine (Québec)
Directeur de terminal</p> <p>36. Services intermodaux, Région de l'Est
Terminal de Vaughan
Kleinburg (Ontario)
Directeur, Exploitation intermodale — Est
Directeur de terminal</p> <p>37. Services intermodaux, Région de l'Est
Terminal à conteneurs d'Obico
Etobicoke (Ontario)
Directeur de terminal</p> <p>38. Services intermodaux, Région de l'Ouest</p> |
|--|--|

39.	Intermodal West Dryden Terminal Dryden, Ontario	Terminal de Thunder Bay Thunder Bay (Ontario)
40.	Intermodal West Winnipeg Terminal Winnipeg, Manitoba Terminal Manager	39. Services intermodaux, Région de l'Ouest Terminal de Dryden Dryden (Ontario)
41.	Intermodal West Regina Terminal Regina, Saskatchewan Terminal Manager	40. Services intermodaux, Région de l'Ouest Terminal de Winnipeg Winnipeg (Manitoba) Directeur de terminal
42.	Intermodal West Saskatoon Terminal Saskatoon, Saskatchewan Terminal Supervisor	41. Services intermodaux, Région de l'Ouest Terminal de Regina Regina (Saskatchewan) Directeur de terminal
43.	Intermodal West Calgary Terminal Calgary, Alberta Terminal Manager	42. Services intermodaux, Région de l'Ouest Terminal de Saskatoon Saskatoon (Saskatchewan) Superviseur de terminal
44.	Intermodal West Edmonton Terminal Edmonton, Alberta Terminal Supervisor	43. Services intermodaux, Région de l'Ouest Terminal de Calgary Calgary (Alberta) Directeur de terminal
45.	Intermodal West Vancouver Intermodal Facility Coquitlam, British Columbia Terminal Manager	44. Services intermodaux, Région de l'Ouest Terminal d'Edmonton Edmonton (Alberta) Superviseur de terminal
46.	Progress Rail Winnipeg, Manitoba	45. Services intermodaux, Région de l'Ouest Installations intermodales de Vancouver Coquitlam (Colombie-Britannique) Directeur de terminal
47.	Winnipeg Car Shop Winnipeg, Manitoba Service Area Manager	46. Progress Rail Winnipeg (Manitoba)
48.	Winnipeg Locomotive Shop Winnipeg, Manitoba Service Area Manager	47. Atelier du matériel tracté de Winnipeg Winnipeg (Manitoba) Directeur de secteur
49.	Logan Work Equipment Repair Shop Winnipeg, Manitoba Shop Manager	48. Atelier de locomotives de Winnipeg Winnipeg (Manitoba) Directeur de secteur
50.	Chemetron Railway Products	49. Atelier de réparation du matériel de travaux de Logan Winnipeg (Manitoba)

	Transcona Welding Facility Winnipeg, Manitoba Engineering		Directeur d'atelier
51.	Alstom Shops Calgary, Alberta	50.	Atelier de soudage de Transcona (Chemetron Railway Products) Winnipeg (Manitoba) Ingénierie
52.	Alberta Service Area Calgary, Alberta Alyth Diesel Shop Process Manager Alyth Car Shop Process Manager	51.	Ateliers d'Alstom Calgary (Alberta)
53.	Alberta Service Area Lethbridge, Alberta Mechanical	52.	Secteur de l'Alberta Calgary (Alberta) Atelier diesel Alyth Directeur de procédés Atelier du matériel tracté Alyth Directeur des procédures
54.	BC Interior Service Area Golden, British Columbia Service Area Manager Mechanical Yard Manager Field Operations Engineering	53.	Secteur de l'Alberta Lethbridge (Alberta) Mécanique
55.	Vancouver Service Area Port Coquitlam, British Columbia Coquitlam Locomotive Facility Service Area Manager Mechanical	54.	Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique Golden (Colombie-Britannique) Directeur de secteur Mécanique Directeur du triage Exploitation sur le terrain Ingénierie
56.	Vancouver Service Area Port Coquitlam, British Columbia Coquitlam Car Facility Production Manager Mechanical Engineering	55.	Secteur de Vancouver Port Coquitlam (Colombie-Britannique) Installations pour locomotives de Coquitlam Directeur de secteur Mécanique
57.	Eastern Region Montreal, Quebec Police Services Superintendent	56.	Secteur de Vancouver Port Coquitlam (Colombie-Britannique) Installations pour wagons de Coquitlam Directeur de la production Mécanique Ingénierie
58.	Eastern Region Toronto, Ontario Police Services Sergeant	57.	Région de l'Est Montréal (Québec) Services de police Surintendant
		58.	Région de l'Est Toronto (Ontario)

59.	Western Region Winnipeg, Manitoba Police Services Sergeant	Services de police Sergent
60.	Western Region Calgary, Alberta Police Services Superintendent	59. Région de l'Ouest Winnipeg (Manitoba) Services de police Sergent
61.	Western Region Vancouver, British Columbia Police Services Inspector	60. Région de l'Ouest Calgary (Alberta) Services de police Surintendant
62.	Granville Square Vancouver, British Columbia Real Estate Freight Claims Supply Services Commercial Human Resources Administration	61. Région de l'Ouest Vancouver (Colombie-Britannique) Services de police Inspecteur
63.	Windsor Station Montreal, Quebec Vice President Expressway Regional Manager Real Estate Director Communications and Public Affairs Manager Facilities East Manager Facility and Leasing Police Services Human Resources General Manager Network Management Centre Safety and Regulatory Affairs Commercial Development Legal Services	62. Granville Square Vancouver (Colombie-Britannique) Biens immobiliers Réclamations - Marchandises Services des approvisionnements Commercial Ressources humaines Administration
64.	General Yard Office Toronto, Ontario Service Area Manager Field Operations Service Area Manager Engineering Services Service Area Manager Mechanical Services	63. Gare Windsor Montréal (Québec) Vice-président, Route express Directeur régional, Biens immobiliers Directeur, Communications et Affaires publiques Directeur, Installations de l'Est Directeur, Installations et location Services de police Ressources humaines Directeur général, Centre de gestion du réseau Sécurité et affaires réglementaires Développement commercial Services juridiques
		64. Siège social du triage Toronto (Ontario) Directeur de secteur Exploitation sur le terrain Directeur de secteur Services d'ingénierie

	Manager Track Programs		Directeur de secteur
	Manager Signals and Communication		Services mécaniques
	Safety and Regulatory Affairs		Directeur, Programmes Track
	Commercial		Directeur, Signalisation et Communication
	Police Services		Sécurité et affaires réglementaires
	Administration		Commercial
65.	Montreal Service Area		Services de police
	Montreal, Quebec		Administration
	Service Area Manager	65.	Secteur de Montréal
	Field Operations		Montréal (Québec)
	Administration		Directeur de secteur
	Safety and Regulatory Affairs		Exploitation sur le terrain
66.	Montreal Service Area		Administration
	Montreal, Quebec		Sécurité et affaires réglementaires
	Service Area Manager	66.	Secteur de Montréal
	Mechanical		Montréal (Québec)
	Administration		Directeur de secteur
67.	Montreal Service Area		Mécanique
	Montreal, Quebec		Administration
	Service Area Manager	67.	Secteur de Montréal
	Engineering		Montréal (Québec)
	Administration		Directeur de secteur
68.	Montreal Service Area		Ingénierie
	Smiths Falls, Ontario		Administration
	Manager Road Operations	68.	Secteur de Montréal
	Field Operations		Smiths Falls (Ontario)
	Engineering		Directeur du service routier
	Administration		Exploitation sur le terrain
69.	Southern Ontario Service Area		Ingénierie
	Toronto, Ontario		Administration
	Manager Road Operations	69.	Secteur du sud de l'Ontario
	Manager Yard Operations		Toronto (Ontario)
	Field Operations		Directeur du service routier
	Administration		Directeur des manœuvres de triage
70.	Southern Ontario Service Area		Exploitation sur le terrain
	Toronto, Ontario		Administration
	Car Shop	70.	Secteur du sud de l'Ontario
	Service Area Manager		Toronto (Ontario)
	Mechanical		Atelier du matériel tracté
71.	Southern Ontario Service Area		Directeur de secteur
			Mécanique

- | | |
|--|--|
| <p>Toronto, Ontario
Diesel Shop
Service Area Manager
Mechanical
Administration</p> <p>72. Southern Ontario Service Area
Toronto, Ontario
Service Area Manager
Engineering
Administration</p> <p>73. Southern Ontario Service Area
London, Ontario
Manager Road Operations
Field Operations
Engineering
Administration</p> <p>74. Southern Ontario Service Area
Windsor, Ontario
Manager Road Operations
Field Operations
Mechanical
Engineering
Administration</p> | <p>71. Secteur du sud de l'Ontario
Toronto (Ontario)
Atelier diesel
Directeur de secteur
Mécanique
Administration</p> <p>72. Secteur du sud de l'Ontario
Toronto (Ontario)
Directeur de secteur
Ingénierie
Administration</p> <p>73. Secteur du sud de l'Ontario
London (Ontario)
Directeur du service routier
Exploitation sur le terrain
Ingénierie
Administration</p> <p>74. Secteur du sud de l'Ontario
Windsor (Ontario)
Directeur du service routier
Exploitation sur le terrain
Mécanique
Ingénierie
Administration</p> |
|--|--|

PART II

CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY

INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS

1. CN System Headquarters, Montreal, Quebec
 President
 Executive Vice-President
 Vice-President and Secretary
 Assistant Vice-President Marketing
 Vice-President Sales
 Vice-President Transportation and Maintenance
 General Manager, Passenger Sales and Service
 Vice-President Cybernetic Services
 Vice-President Personnel and Labour Relations
 Vice-President Public Relations
 Vice-President and General Counsel
 Chief Medical Officer
 Director of Investigation
2. Atlantic Operating Region, Moncton, New Brunswick

PARTIE II

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

ÉTABLISSEMENTS

1. Direction générale CN, Montréal (Québec)
 Président
 Vice-président exécutif
 Vice-président et secrétaire
 Vice-président adjoint, Marketing
 Vice-président, Ventes
 Vice-président, Transport et entretien
 Directeur général, Ventes et services Voyageurs
 Vice-président, Services de cybernétique
 Vice-président, Personnel et relations syndicales
 Vice-président, Relations publiques
 Vice-président et avocat-conseil
 Médecin — chef
 Directeur, Service des enquêtes
2. Région de l'Atlantique, Moncton (Nouveau-Brunswick)

	<p>Regional Vice-President General Manager Superintendent Customer and Catering Services Manager, Customer and Research Services Regional Passenger Sales Manager Regional Freight Sales Manager Regional Engineer General Superintendent Equipment General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims Manager Employee Relations</p>		<p>Vice-président régional Directeur général Surintendant, Restauration et services divers Directeur, Recherche pour la clientèle Directeur régional, Ventes Voyageurs Directeur régional, Ventes Marchandises Ingénieur régional Surintendant général, Équipement Surintendant général, Transport Directeur, Réclamations Marchandises Directeur, Service du personnel</p>
3.	<p>St. Lawrence Operating Region, Montreal, Quebec Regional Vice-President General Manager Superintendent Customer and Catering Services Manager, Customer Research Services Regional Passenger Sales Manager Regional Freight Sales Manager Regional Engineer General Superintendent Equipment General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims Manager Employee Relations</p>	3.	<p>Région du Saint-Laurent, Montréal (Québec) Vice-président régional Directeur général Surintendant, Restauration et services divers Directeur, Recherche pour la clientèle Directeur régional, Ventes Voyageurs Directeur régional, Ventes Marchandises Ingénieur régional Surintendant général, Équipement Surintendant général, Transport Directeur, Réclamations Marchandises Directeur, Service du personnel</p>
4.	<p>Great Lakes Operating Region, Toronto, Ontario Regional Vice-President General Manager Superintendent Customer and Catering Services Manager, Customer Research Services Regional Passenger Sales Manager Regional Freight Sales Manager Regional Engineer General Superintendent Equipment General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims Manager Employee Relations</p>	4.	<p>Région des Grands Lacs, Toronto (Ontario) Vice-président régional Directeur général Surintendant, Restauration et services divers Directeur, Recherche pour la clientèle Directeur régional, Ventes Voyageurs Directeur régional, Ventes Marchandises Ingénieur régional Surintendant général, Équipement Surintendant général, Transport Directeur, Réclamations Marchandises Directeur, Service du personnel</p>
5.	<p>Prairie Operating Region, Winnipeg, Manitoba Regional Vice-President General Manager Superintendent Customer and Catering Services Manager, Customer Research Services Regional Passenger Sales Manager Regional Freight Sales Manager Regional Engineer General Superintendent Equipment General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims Manager Employee Relations</p>	5.	<p>Région des Prairies, Winnipeg (Manitoba) Vice-président régional Directeur général Surintendant, Restauration et services divers Directeur, Recherche pour la clientèle Directeur régional, Ventes Voyageurs Directeur régional, Ventes Marchandises Ingénieur régional Surintendant général, Équipement Surintendant général, Transport Directeur, Réclamations Marchandises Directeur, Service du personnel</p>
6.	<p>Mountain Operating Region, Edmonton, Alberta Regional Vice-President General Manager Superintendent Customer and Catering Services Manager, Customer Research Services Regional Passenger Sales Manager Regional Freight Sales Manager Regional Engineer General Superintendent Equipment</p>	6.	<p>Région des Montagnes, Edmonton (Alberta) Vice-président régional Directeur général Surintendant, Restauration et services divers Directeur, Recherche pour la clientèle Directeur régional, Ventes Voyageurs Directeur régional, Ventes Marchandises Ingénieur régional Surintendant général, Équipement</p>

	General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims Manager Employee Relations		Surintendant général, Transport Directeur, Réclamations Marchandises Directeur, Service du personnel
7.	Newfoundland Operating Area, St. John's, Newfoundland Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	7.	Secteur Terre-Neuve, St. John's (Terre-Neuve) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
8.	Maritime Operating Area, Moncton, New Brunswick Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	8.	Secteur Maritime, Moncton (Nouveau-Brunswick) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
9.	Chaleur Operating Area, Campbellton, New Brunswick Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	9.	Secteur Chaleur, Campbellton (Nouveau-Brunswick) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
10.	Quebec Operating Area, Quebec City, Quebec Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	10.	Secteur Québec, Québec (Québec) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
11.	Montreal Operating Area, Montreal, Quebec Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager	11.	Secteur Montréal, Montréal (Québec) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur

	Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer		Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
12.	Champlain Operating Area, Montreal, Quebec Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	12.	Secteur Champlain, Montréal (Québec) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
13.	Rideau Operating Area, Belleville, Ontario Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	13.	Secteur Rideau, Belleville (Ontario) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
14.	Toronto Operating Area, Toronto, Ontario Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	14.	Secteur Toronto, Toronto (Ontario) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
15.	South Western Ontario Operating Area, London, Ontario Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	15.	Secteur Sud-Ouest Ontario, London (Ontario) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
16.	Northern Ontario Operating Area, Capreol, Ontario Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager	16.	Secteur Nord Ontario, Capreol (Ontario) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur

	Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer		Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
17.	Assiniboine-Lakehead Operating Area, Winnipeg, Manitoba Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	17.	Secteur Assiniboine-Lakehead, Winnipeg (Manitoba) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
18.	Hudson Bay Operating Area, Dauphin, Manitoba Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	18.	Secteur Baie d'Hudson, Dauphin (Manitoba) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
19.	Saskatchewan Operating Area, Saskatoon, Saskatchewan Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	19.	Secteur Saskatchewan, Saskatoon (Saskatchewan) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
20.	Alberta Operating Area, Edmonton, Alberta Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	20.	Secteur Alberta, Edmonton (Alberta) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
21.	British Columbia Operating Area, Vancouver, British Columbia Area Manager Operations Manager Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager	21.	Secteur Colombie-Britannique, Vancouver (Colombie-Britannique) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation Chef du personnel Contrôleur du secteur Chef du Service de bureau Directeur, Ventes Voyageurs du secteur

	Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer		Directeur, Ventes Marchandises du secteur Surintendant, Transport Surintendant, Équipement Ingénieur du secteur
22.	CN Headquarters Telecommunications, Toronto, Ontario General Manager	22.	Télécommunications Canadien National, Siège social, Toronto (Ontario) Directeur général
23.	Purchases and Stores Department — System Purchasing and Stores — Atlantic Region Purchasing Agent Regional Manager — Materials	23.	Achats et magasins, Siège social Achats et magasins — Région de l'Atlantique Directeur des achats Gérant régional des stocks
24.	Purchasing and Stores — St. Lawrence Region Purchasing Agent Regional Manager — Materials	24.	Achats et magasins — Région du Saint-Laurent Directeur des achats Gérant régional des stocks
25.	Purchasing and Stores — Great Lakes Region Purchasing Agent Regional Manager — Materials	25.	Achats et magasins — Région des Grands Lacs Directeur des achats Gérant régional des stocks
26.	Purchasing and Stores — Prairie Region Purchasing Agent Regional Manager — Materials	26.	Achats et magasins — Région des Prairies Directeur des achats Gérant régional des stocks
27.	Purchasing and Stores — Mountain Region Purchasing Agent Regional Manager — Materials	27.	Achats et magasins — Région des Montagnes Directeur des achats Gérant régional des stocks
28.	Main Equipment Shops — Montreal, Quebec General Works Manager Works Manager Assistant Works Manager — Car Assistant Works Manager — Motive Power	28.	Ateliers principaux, Montréal (Québec) Directeur général des ateliers Directeur des ateliers Directeur adjoint des ateliers, matériel remorqué Directeur adjoint des ateliers de traction
29.	Main Equipment Shops — Winnipeg, Manitoba General Works Manager Works Manager Assistant Works Manager — Car Assistant Works Manager — Motive Power	29.	Ateliers principaux, Winnipeg (Manitoba) Directeur général des ateliers Directeur des ateliers Directeur adjoint des ateliers, matériel remorqué Directeur adjoint des ateliers de traction
30.	Accounting System Vice-President Accounting and Finance, Montreal, Quebec Region Regional Comptroller	30.	Comptabilité Siège social Vice-président, Comptabilité et finances, Montréal (Québec) Région Contrôleur régional

PART III

VIA RAIL CANADA INC.

INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS

1. Corporate Headquarters
2 Place Ville-Marie
Montreal, Quebec
Chairman's office

PARTIE III

VIA RAIL CANADA INC.

ÉTABLISSEMENTS

1. Siège social
2, Place Ville-Marie
Montréal (Québec)
Bureau du président du conseil d'administration

	<p>President's office Public Affairs General Counsel (Health and Safety Claims and Other Claims) Internal Audit Corporate Secretariat Marketing Human Resources and Administration Customer Services Transportation Planning and Finance (including Corporate Comptroller) Information Services Equipment Maintenance</p>		<p>Bureau du président-directeur général Affaires publiques Avocat général (dont réclamations en matière de santé et de sécurité) Vérification interne Bureau du secrétariat général Marketing Ressources humaines et Administration Services à la clientèle Transport Planification et Finance (dont le contrôleur général) Informatique Maintenance du matériel roulant</p>
2.	<p>VIA Quebec (includes Ottawa, Ontario) Public Affairs General Counsel (Health and Safety Claims and Other Claims) Marketing Human Resources and Administration Customer Services Transportation (including Running Trades)</p>	2.	<p>VIA Québec (y compris Ottawa (Ontario)) Affaires publiques Avocat général (dont réclamations en matière de santé et de sécurité) Marketing Ressources humaines et Administration Services à la clientèle Transport (dont le personnel de conduite)</p>
3.	<p>VIA Atlantic — Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island Public Affairs General Counsel (Health and Safety Claims and Other Claims) Marketing Human Resources and Administration Customer Services Transportation (including Running Trades)</p>	3.	<p>VIA Atlantique — Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard Affaires publiques Avocat général (dont réclamations en matière de santé et de sécurité) Marketing Ressources humaines et Administration Services à la clientèle Transport (dont le personnel de conduite)</p>
4.	<p>VIA Ontario (excludes Ottawa, Ontario) Public Affairs General Counsel (Health and Safety Claims and Other Claims) Marketing Human Resources and Administration Customer Services Transportation (including Running Trades)</p>	4.	<p>VIA Ontario (à l'exclusion d'Ottawa (Ontario)) Affaires publiques Avocat général (dont réclamations en matière de santé et de sécurité) Marketing Ressources humaines et Administration Services à la clientèle Transport (dont le personnel de conduite)</p>
5.	<p>VIA West — Thunder Bay and West of Thunder Bay Public Affairs General Counsel (Health and Safety Claims and Other Claims) Marketing Human Resources and Administration Customer Services Transportation (including Running Trades)</p>	5.	<p>VIA Ouest — Thunder Bay et ouest de Thunder Bay Affaires publiques Avocat général (dont réclamations en matière de santé et de sécurité) Marketing Ressources humaines et Administration Services à la clientèle Transport (dont le personnel de conduite)</p>
6.	<p>Maintenance — Halifax Halifax Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Gaspé and Matapedia</p>	6.	<p>Maintenance — Halifax Centre de maintenance de Halifax Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Gaspé et Matapédia</p>
7.	<p>Maintenance — Montreal</p>	7.	<p>Maintenance — Montréal</p>

	<p>Montreal Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Mont-Joli, Quebec City and Ottawa</p>		<p>Centre de maintenance de Montréal Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Mont-Joli, Québec et Ottawa</p>
8.	<p>Maintenance — Toronto Toronto Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Windsor, Sarnia, London and Union Station</p>	8.	<p>Maintenance — Toronto Centre de maintenance de Toronto Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Windsor, Sarnia, London et de la gare Union</p>
9.	<p>Maintenance — Winnipeg Winnipeg Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — The Pas, Manitoba and Churchill, Manitoba</p>	9.	<p>Maintenance — Winnipeg Centre de maintenance de Winnipeg Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de The Pas (Manitoba) et Churchill (Manitoba)</p>
10.	<p>Maintenance — Vancouver Vancouver Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Prince Rupert, British Columbia and Jasper, Alberta</p>	10.	<p>Maintenance — Vancouver Centre de maintenance de Vancouver Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Prince Rupert (Colombie-Britannique) et Jasper (Alberta)</p>

PART IV

PARTIE IV

AIR CANADA

AIR CANADA

INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS

ÉTABLISSEMENTS

1.	<p>Corporate Headquarters Chairman President Secretary of the Company Law Finance and Planning Marketing, Sales and Service Operations and Services Corporate & Human Resources Flight Operations In-Flight Service Technical Operations Administrative Support Staff</p>	1.	<p>Siège social Président du conseil d'administration Président général Secrétaire général Affaires juridiques Finance et Planification Marketing, Ventes et Services Services et Exploitation Affaires de l'entreprise et Ressources humaines Opérations aériennes Service en vol Exploitation technique Personnel de soutien administratif</p>
2.	<p>Finance</p>	2.	<p>Finances</p>
3.	<p>Marketing and Sales</p>	3.	<p>Marketing et Ventes</p>
4.	<p>In-Flight Service</p>	4.	<p>Service en vol</p>
5.	<p>Flight Operations</p>	5.	<p>Opérations aériennes</p>
6.	<p>Information Services</p>	6.	<p>Informatique</p>
7.	<p>Sales & Service; Cargo — Eastern Region (Quebec and East, including Ottawa)</p>	7.	<p>Ventes et Service, et Fret, Région de l'Est (le Québec et l'Est, y compris Ottawa)</p>

- | | |
|---|---|
| <p>8. Sales & Service; Cargo — Central Region (Ontario up to Thunder Bay)</p> <p>9. Sales & Service; Cargo — Western Region (Thunder Bay and West)</p> <p>10. Sales & Service/Passenger — Eastern Region (Quebec and East including Ottawa)</p> <p>11. Sales & Service/Passenger — Central Region (Ontario up to Thunder Bay)</p> <p>12. Sales & Service/Passenger — Western Region (Thunder Bay and West)</p> <p>13. Maintenance — Montreal, Halifax, Quebec City, Ottawa</p> <p>14. Maintenance — Toronto</p> <p>15. Maintenance — Winnipeg</p> <p>16. Maintenance — Vancouver, Calgary, Edmonton</p> | <p>8. Ventes et Service, et Fret, Région centrale (l'Ontario jusqu'à Thunder Bay)</p> <p>9. Ventes et Service, et Fret, Région de l'Ouest (Thunder Bay et l'Ouest)</p> <p>10. Ventes et Service/Passager, Région de l'Est (le Québec et l'Est, y compris Ottawa)</p> <p>11. Ventes et Service/Passager, Région centrale (l'Ontario jusqu'à Thunder Bay)</p> <p>12. Ventes et Service/Passager, Région de l'Ouest (Thunder Bay et l'Ouest)</p> <p>13. Maintenance — Montréal, Halifax, Québec, Ottawa</p> <p>14. Maintenance — Toronto</p> <p>15. Maintenance — Winnipeg</p> <p>16. Maintenance — Vancouver, Calgary, Edmonton</p> |
|---|---|

PART V

PARTIE V

CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL

LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL

INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS

ÉTABLISSEMENTS

- | | |
|---|---|
| <p>1. Corporate Headquarters
Group Vice-President and Vice-Presidents — Operations
Group Vice-President and Vice-Presidents — Human Resources
Vice-President, Scheduling and Planning
Senior Vice-President and Vice-Presidents — International Group
Vice-President and Vice-Presidents — Marketing and Sales
Vice-Presidents, Commercial Services
Vice-President and Comptroller
Administrative Support Staff</p> <p>2. Information Services</p> <p>3. Cargo Sales and Service</p> <p>4. Finance and Accounting</p> <p>5. Flight Operations</p> <p>6. Purchasing and Facilities</p> <p>7. Customer Services — Western Region (Thunder Bay and West)</p> <p>8. Customer Services — Central Region (Ontario up to Thunder Bay)</p> <p>9. Customer Services — Eastern Region (Quebec and East)</p> | <p>1. Siège social
Vice-président général et vice-présidents — Opérations
Vice-président général et vice-présidents — Ressources humaines
Vice-président, Calendrier et Planification
Vice-président principal et vice-présidents — International
Vice-président général et vice-présidents — Commercialisation et ventes
Vice-présidents, Services commerciaux
Vice-président et contrôleur
Personnel de soutien administratif</p> <p>2. Services de renseignements</p> <p>3. Ventes et services de fret</p> <p>4. Finances et comptabilité</p> <p>5. Opérations aériennes</p> <p>6. Achats et installations</p> <p>7. Services à la clientèle — Région de l'Ouest — (Thunder Bay et l'Ouest)</p> <p>8. Services à la clientèle — Région centrale — (l'Ontario jusqu'à Thunder Bay)</p> <p>9. Services à la clientèle — Région de l'Est — (le Québec et l'Est)</p> |
|---|---|

- | | |
|---|--|
| 10. Maintenance — Quebec and Atlantic Provinces | 10. Entretien — Québec et provinces de l'Atlantique |
| 11. Maintenance — Ontario | 11. Entretien — Ontario |
| 12. Maintenance — Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Yukon, Northwest Territories and Nunavut | 12. Entretien — Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut |
| 13. Maintenance — British Columbia | 13. Entretien — Colombie-Britannique |
| 14. In-flight Service — Western Canada (Thunder Bay and West) | 14. Service en vol — Ouest canadien (Thunder Bay et l'Ouest) |
| 15. In-flight Service — Eastern Canada (East up to Thunder Bay) | 15. Service en vol — Est du Canada (l'Est jusqu'à Thunder Bay) |
| 16. Human Resources and Administrative Services | 16. Ressources humaines et services administratifs |
| 17. System Operations Control Centre | 17. Centre de contrôle des opérations du système |
| 18. Marketing and Sales | 18. Commercialisation et ventes |

PART VI

BELL CANADA

INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS

1. Bell Canada
Ontario Region
Centre – Area Code 416 (Toronto Excluded)
Craft Employees (CEP)
2. Bell Canada
Ontario Region
Centre – Area Code 416 (Toronto Excluded)
Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)
3. Bell Canada
Ontario Region
Centre – Area Code 416 (Toronto Excluded)
Management Employees
4. Bell Canada
Ontario Region
Metro Toronto – Area Code 416
Craft Employees (CEP)
5. Bell Canada
Ontario Region
Metro Toronto – Area Code 416
Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)
6. Bell Canada
Ontario Region
Metro Toronto – Area Code 416

PARTIE VI

BELL CANADA

ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS

1. Bell Canada
Région de l'Ontario
Centre – Indicatif régional 416 (Toronto exclu)
Techniciens (SCEP)
2. Bell Canada
Région de l'Ontario
Centre – Indicatif régional 416 (Toronto exclu)
Employés de bureau et vendeurs (ACET)
3. Bell Canada
Région de l'Ontario
Centre – Indicatif régional 416 (Toronto exclu)
Employés cadres
4. Bell Canada
Région de l'Ontario
Toronto Métro – Indicatif régional 416
Techniciens (SCEP)
5. Bell Canada
Région de l'Ontario
Toronto Métro – Indicatif régional 416
Employés de bureau et vendeurs (ACET)
6. Bell Canada
Région de l'Ontario
Toronto Métro – Indicatif régional 416

	Management Employees		Employés cadres
7.	Bell Canada Ontario Region South West – Area Code 519 Craft Employees (CEP)	7.	Bell Canada Région de l'Ontario Sud-ouest – Indicatif régional 519 Techniciens (SCEP)
8.	Bell Canada Ontario Region South West – Area Code 519 Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)	8.	Bell Canada Région de l'Ontario Sud-ouest – Indicatif régional 519 Employés de bureau et vendeurs (ACET)
9.	Bell Canada Ontario Region South West – Area Code 519 Management Employees	9.	Bell Canada Région de l'Ontario Sud-ouest – Indicatif régional 519 Employés cadres
10.	Bell Canada Ontario Region East – Area Code 613 Craft Employees (CEP)	10.	Bell Canada Région de l'Ontario Est – Indicatif régional 613 Techniciens (SCEP)
11.	Bell Canada Ontario Region East – Area Code 613 Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)	11.	Bell Canada Région de l'Ontario Est – Indicatif régional 613 Employés de bureau et vendeurs (ACET)
12.	Bell Canada Ontario Region East – Area Code 613 Management Employees	12.	Bell Canada Région de l'Ontario Est – Indicatif régional 613 Employés cadres
13.	Bell Canada Ontario Region North – Area Codes 705 & 807 Craft Employees (CEP)	13.	Bell Canada Région de l'Ontario Nord – Indicatifs régionaux 705 et 807 Techniciens (SCEP)
14.	Bell Canada Ontario Region North – Area Codes 705 & 807 Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)	14.	Bell Canada Région de l'Ontario Nord – Indicatifs régionaux 705 et 807 Employés de bureau et vendeurs (ACET)
15.	Bell Canada Ontario Region North – Area Codes 705 & 807 Management Employees	15.	Bell Canada Région de l'Ontario Nord – Indicatifs régionaux 705 et 807 Employés cadres
16.	Bell Canada Ontario Region Centre – Area Code 905	16.	Bell Canada Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 905

	Craft Employees (CEP)		Techniciens (SCEP)
17.	Bell Canada Ontario Region Centre – Area Code 905 Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)	17.	Bell Canada Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 905 Employés de bureau et vendeurs (ACET)
18.	Bell Canada Ontario Region Centre – Area Code 905 Management Employees	18.	Bell Canada Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 905 Employés cadres
19.	Bell Canada Ontario Region (Quebec — Operational Groups) All Area Codes Craft & Operator Services Employees (CEP) Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA) Management Employees	19.	Bell Canada Région de l'Ontario (Groupes opérationnels du Québec) Tous les indicatifs régionaux Techniciens (SCEP) Employés de bureau et vendeurs (ACET) Employés cadres
20.	Corporate Centre Ontario Region Centre – Area Code 416 (Toronto Included) Craft Employees (CEP) Clerical & Associated Employees (CTEA) Management Employees	20.	Services généraux Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 416 (Toronto inclus) Techniciens (SCEP) Employés de bureau (ACET) Employés cadres
21.	Corporate Centre Ontario Region South West, East and Centre – Area Codes 519, 613 & 905 Clerical & Associated Employees (CTEA) Management Employees	21.	Services généraux Région de l'Ontario Sud-ouest, Est et Centre – Indicatifs régionaux 519, 613 et 905 Employés de bureau (ACET) Employés cadres
22.	Network Operations Ontario Region Centre – Area Code 416 (Toronto Included) Craft Employees (CEP)	22.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 416 (Toronto inclus) Techniciens (SCEP)
23.	Network Operations Ontario Region Centre – Area Code 416 (Toronto Included) Clerical & Associated Employees (CTEA)	23.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 416 (Toronto inclus) Employés de bureau (ACET)
24.	Network Operations Ontario Region Centre – Area Code 416 (Toronto Included) Management Employees	24.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 416 (Toronto inclus) Employés cadres
25.	Network Operations Ontario Region	25.	Exploitation du réseau

	South West – Area Code 519 Craft Employees (CEP)		Région de l'Ontario Sud-ouest – Indicatif régional 519 Techniciens (SCEP)
26.	Network Operations Ontario Region South West – Area Code 519 Clerical & Associated Employees (CTEA)	26.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Sud-ouest – Indicatif régional 519 Employés de bureau (ACET)
27.	Network Operations Ontario Region South West – Area Code 519 Management Employees	27.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Sud-ouest – Indicatif régional 519 Employés cadres
28.	Network Operations Ontario Region North – Area Codes 705 & 807 Craft Employees (CEP) Clerical & Associated Employees (CTEA) Management Employees	28.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Nord – Indicateurs régionaux 705 et 807 Techniciens (SCEP) Employés de bureau (ACET) Employés cadres
29.	Network Operations Ontario Region East – Area Code 613 Craft Employees (CEP)	29.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Est – Indicatif régional 613 Techniciens (SCEP)
30.	Network Operations Ontario Region East – Area Code 613 Clerical & Associated Employees (CTEA)	30.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Est – Indicatif régional 613 Employés de bureau (ACET)
31.	Network Operations Ontario Region East – Area Code 613 Management Employees	31.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Est – Indicatif régional 613 Employés cadres
32.	Network Operations Ontario Region Centre – Area Code 905 Craft Employees (CEP) Clerical & Associated Employees (CTEA) Management Employees	32.	Exploitation du réseau Région de l'Ontario Centre – Indicatif régional 905 Techniciens (SCEP) Employés de bureau (ACET) Employés cadres
33.	Bell Canada Quebec Region (Ontario — Operational Groups) All Area Codes Craft Employees (CEP) Clerical & Associated Employees (CTEA) Management Employees	33.	Bell Canada Région du Québec (Groupes opérationnels de l'Ontario) Tous les indicateurs régionaux Techniciens (SCEP) Employés de bureau (ACET)

34.	Bell Canada Quebec Region East – West – North – Area Codes 819 & 418 Craft Employees (CEP)	Employés cadres
35.	Bell Canada Quebec Region East – West – North – Area Codes 819 & 418 Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)	34. Bell Canada Région du Québec Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418 Techniciens (SCEP)
36.	Bell Canada Quebec Region East – West – North – Area Codes 819 & 418 Management Employees	35. Bell Canada Région du Québec Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418 Employés de bureau et vendeurs (ACET)
37.	Bell Canada Quebec Region Metro (Montreal Excluded) – Area Code 450 Craft Employees (CEP) Clerical & Associated Employees (CTEA) Management Employees	36. Bell Canada Région du Québec Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418 Employés cadres
38.	Bell Canada Quebec Region Montreal – Area Code 514 Craft & Operator Services Employees (CEP)	37. Bell Canada Région du Québec Métro (Montréal exclu) – Indicatif régional 450 Techniciens (SCEP) Employés de bureau (ACET) Employés cadres
39.	Bell Canada Quebec Region Montreal – Area Code 514 Clerical & Associated Employees and Sales (CTEA)	38. Bell Canada Région du Québec Montréal – Indicatif régional 514 Techniciens (SCEP)
40.	Bell Canada Quebec Region Montreal – Area Code 514 Management Employees	39. Bell Canada Région du Québec Montréal – Indicatif régional 514 Employés de bureau et vendeurs (ACET)
41.	Corporate Centre Quebec Region All Area Codes Craft Employees (CEP) Clerical Employees (CTEA)	40. Bell Canada Région du Québec Montréal – Indicatif régional 514 Employés cadres
42.	Corporate Centre Quebec Region All Area Codes Management Employees	41. Services généraux Région du Québec Tous les indicatifs régionaux Techniciens (SCEP) Employés de bureau (ACET)
43.	Network Operations	42. Services généraux Région du Québec Tous les indicatifs régionaux Employés cadres

	Quebec Region		43. Exploitation du réseau
	East – West – North – Area Codes 819 & 418		Région du Québec
	Craft Employees (CEP)		Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418
44.	Network Operations		Techniciens (SCEP)
	Quebec Region		44. Exploitation du réseau
	East – West – North – Area Codes 819 & 418		Région du Québec
	Clerical Employees (CTEA)		Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418
	Management Employees		Employés de bureau (ACET)
			Employés cadres
45.	Network Operations		45. Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	Metro (Montreal Excluded) – Area Code 450		Métro (Montréal exclu) – Indicatif régional 450
	Craft Employees (CEP)		Techniciens (SCEP)
	Clerical & Associated Employees (CTEA)		Employés de bureau (ACET)
	Management Employees		Employés cadres
46.	Network Operations		46. Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	Montreal – Area Code 514		Montréal – Indicatif régional 514
	Craft Employees (CEP)		Techniciens (SCEP)
47.	Network Operations		47. Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	Montreal – Area Code 514		Montréal – Indicatif régional 514
	Clerical & Associated Employees (CTEA)		Employés de bureau (ACET)
48.	Network Operations		48. Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	Montreal – Area Code 514		Montréal – Indicatif régional 514
	Management Employees		Employés cadres
49.	Bell Canada		49. Bell Canada
	Western Region		Région de l’Ouest
	Calgary		Calgary
	Craft Employees (CEP)		Techniciens (SCEP)
	Clerical & Associated Employees (CTEA)		Employés de bureau (ACET)
	Management Employees		Employés cadres
50.	Bell Canada		50. Bell Canada
	Western Region		Région de l’Ouest
	Vancouver		Vancouver
	Craft Employees (CEP)		Techniciens (SCEP)
	Clerical & Associated Employees (CTEA)		Employés de bureau (ACET)
	Management Employees		Employés cadres

SOR/79-309, s. 7; SOR/89-118, s. 1; SOR/89-464, s. 1; SOR/91-461, s. 36; SOR/94-668, s. 13; SOR/99-337, s. 2; SOR/2006-231, ss. 3, 4. DORS/79-309, art. 7; DORS/89-118, art. 1; DORS/89-464, art. 1; DORS/91-461, art. 36; DORS/94-668, art. 13; DORS/99-337, art. 2; DORS/2006-231, art. 3 et 4.

SCHEDULE II
(Subsection 25(2))

NOTICE RELATED TO THE CANADA LABOUR CODE —
PART III

Part III of the *Canada Labour Code* contains provisions setting out minimum labour standards for employers and employees in the federal jurisdiction.

These provisions include standards relating to the following:

Hours of work	Minimum wages
General holidays	Annual vacations
Multi-employer employment	Equal wages
Maternity leave	Parental leave
Maternity-related reassignment and leave	Work-related illness and injury
Sick leave	Bereavement leave
Compassionate care leave	
Group termination of employment	Individual termination of employment
Severance pay	Unjust dismissal
Sexual harassment	Garnishment of wages
Payment of wages	
Leave of Absence for Members of the Reserve Force	

For more information concerning these provisions, please contact your nearest Labour Program office of the Department of Human Resources and Skills Development or visit the Web site address:
<http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxn-gxr.shtml>

All inquiries will be treated confidentially.

SOR/91-461, s. 36; SOR/94-668, s. 14; SOR/2006-231, s. 5; SOR/2009-194, s. 4.

ANNEXE II
(paragraphe 25(2))

AVIS RELATIF À LA PARTIE III DU CODE CANADIEN DU
TRAVAIL

La partie III du *Code canadien du travail* prévoit les normes minimales du travail pour les employeurs et les employés des secteurs de compétence fédérale.

Ces normes visent notamment les questions suivantes :

La durée du travail	Le salaire minimum
Les jours fériés	Les congés annuels
Le travail au service de plusieurs employeurs	L'égalité des salaires
Le congé de maternité	Le congé parental
La réaffectation et le congé liés à la maternité	Les accidents et les maladies professionnels
Les congés de maladie	Les congés de décès
Le congé de soignant	
Les licenciements collectifs	Les licenciements individuels
L'indemnité de départ	Le congédiement injuste
Le harcèlement sexuel	La saisie-arrêt
Le paiement du salaire	
Le congé pour les membres de la force de réserve	

Pour de plus amples renseignements sur ces normes, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail, Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, ou consultez le site Web

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxn-gxr.shtml>

Les demandes de renseignements seront traitées de façon confidentielle.

DORS/91-461, art. 36; DORS/94-668, art. 14; DORS/2006-231, art. 5; DORS/2009-194, art. 4.

SCHEDULE III
(Sections 4 and 5)

NOTICE OF MODIFIED WORK SCHEDULE

- (a) Name of employer: _____
- (b) An identification of the affected employees: _____
- (c) Address or location of workplace: _____
- (d) Hours of work in each work day: _____
in each work week _____
(The number of hours in a work day and in a work week may be specified by attaching the work schedule of the affected employees.)
- (e) Number of work days in the work schedule: _____
- (f) Number of weeks in the work schedule: _____
- (g) Number of days of rest in the work schedule: _____
- (h) Where one or more general holidays occur in a week, the weekly standard hours shall be reduced by: _____
- (i) The number of days for which the employee is entitled to wages in the 30 days preceding a holiday in order to qualify for general holiday pay: _____
(The number of days in paragraph (i) must be equal to the number of work days in the work schedule multiplied by three and divided by the number of weeks in the schedule)
- (j) The maximum number of hours that may be worked: _____
in a week _____
in a work schedule _____
- (k) The method of calculating general holiday pay is: _____
- (l) Date the work schedule comes into effect: ____ / ____ / ____
- (m) Date the work schedule expires: ____ / ____ / ____
- (n) Date the notice was posted: ____ / ____ / ____

Note:

1. Any hours worked in excess of the daily hours of work set out in paragraph (d) and in excess of a weekly average of 40 hours over the work schedule are payable at the overtime rate.

2. This work schedule is posted in accordance with subsections 170(3) and 172(3) of the *Canada Labour Code*. These require that notice of the work schedule be posted for at least 30 days prior to its coming into effect and that the employer and 70% of affected employees agree to the schedule. Subsection 5(2) of the *Canada Labour Standards Regulations* requires that details of the work schedule be posted and kept posted as long as the modified work schedule is in effect.

SOR/94-668, s. 15.

ANNEXE III
(articles 4 et 5)

AVIS DE MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- a) Nom de l'employeur : _____
- b) L'identité des employés concernés : _____
- c) Adresse ou emplacement du lieu de travail : _____
- d) Heures de travail journalières : _____
Heures de travail hebdomadaires _____
(Le nombre d'heures de travail journalières ou hebdomadaires mentionnées à l'alinéa d) peut être spécifié par adjonction de l'horaire de travail des employés concernés)
- e) Nombre de jours de travail à l'horaire : _____
- f) Nombre de semaines à l'horaire : _____
- g) Nombre de jours de repos à l'horaire : _____
- h) Lorsqu'il y a un jour férié ou plus dans une semaine, la durée hebdomadaire du travail est réduite de : _____
- i) Nombre de jours pour lesquels l'employé a droit à son salaire dans les 30 jours précédant un jour férié, qui lui donne droit à un jour férié payé : _____
(Le nombre de jours mentionné à l'alinéa i) doit être égal au nombre de jours de travail à l'horaire multiplié par trois et divisé par le nombre de semaines à l'horaire)
- j) Durée maximale du travail : _____
hebdomadaire _____
à l'horaire _____
- k) Méthode de calcul de l'indemnité de jour férié : _____
- l) Date de prise d'effet de l'horaire de travail : ____ / ____ / ____
- m) Date d'expiration de l'horaire de travail : ____ / ____ / ____
- n) Date d'affichage de l'horaire de travail : ____ / ____ / ____

Note:

1. Les heures de travail qui sont effectuées au-delà des heures journalières énoncées à l'alinéa d) et qui excèdent la moyenne hebdomadaire de 40 heures au cours de l'horaire de travail sont payées au taux de rémunération des heures supplémentaires.

2. Cet horaire de travail est affiché conformément aux paragraphes 170(3) et 172(3) du *Code canadien du travail*. Ces dispositions exigent qu'un avis de l'horaire proposé doit être affiché pendant au moins trente jours avant sa prise d'effet et que l'employeur ainsi qu'au moins 70 % des employés concernés doivent l'approuver. Le paragraphe 5(2) du *Règlement du Canada sur les normes du travail* exige que les renseignements relatifs à l'horaire de travail modifié soient affichés en permanence durant la période de validité de cet horaire.

DORS/94-668, art. 15.

SCHEDULE IV
(Section 6)

NOTICE OF AVERAGING OF HOURS OF WORK

- (a) Name of employer: _____
- (b) An identification of the affected employees: _____
- (c) Address or location of workplace: _____
- (d) Number of weeks in the averaging period: _____
- (e) Information to establish that there is an irregular distribution of hours of work that is necessitated by the nature of the work in the industrial establishment:
- (f) Reasons for the length of the averaging period:
- (g) Date the averaging of hours of work comes into effect: ____ / ____ / ____
- (h) Date the averaging of hours of work ends: ____ / ____ / ____
- (i) Date the notice was posted: ____ / ____ / ____

Note:

This notice is posted in accordance with section 6 of the *Canada Labour Standards Regulations* which requires that the employer notify affected employees of details of the averaging of hours of work at least 30 days before the averaging takes effect and also requires that the information contained in this notice remain posted for the duration of the averaging of hours of work.

SOR/94-668, s. 15.

ANNEXE IV
(article 6)

AVIS DU CALCUL DE LA MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL

- (a) Nom de l'employeur: _____
- (b) L'identité des employés concernés: _____
- (c) Adresse ou emplacement du lieu de travail: _____
- (d) Nombre de semaines servant au calcul de la moyenne: _____
- (e) Renseignement permettant d'établir que la nature du travail dans l'établissement nécessite une répartition irrégulière des heures de travail:
- (f) Raisons de la durée de la période de calcul de la moyenne:
- (g) Date de prise d'effet du régime de calcul de la moyenne des heures de travail: ____ / ____ / ____
- (h) Date de cessation d'effet de ce régime: ____ / ____ / ____
- (i) Date d'affichage de l'avis: ____ / ____ / ____

Note:

Le présent avis est affiché conformément à l'article 6 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, qui exige que l'employeur informe les employés concernés au sujet du régime de calcul de la moyenne des heures de travail au moins 30 jours avant sa prise d'effet et que les renseignements contenus dans cet avis soient affichés en permanence pendant la durée de ce régime.

DORS/94-668, art. 15.

SCHEDULE V
[Repealed, SOR/99-337, s. 3]

ANNEXE V
[Abrogée, DORS/99-337, art. 3]