



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 May 17, 2023

À jour au 17 mai 2023

Last amended on April 12, 2023

Dernière modification le 12 avril 2023

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

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

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.

...

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.

LAYOUT

The notes that appeared in the left or right margins are now in boldface text directly above the provisions to which they relate. They form no part of the enactment, but are inserted for convenience of reference only.

NOTE

This consolidation is current to May 17, 2023. The last amendments came into force on April 12, 2023. Any amendments that were not in force as of May 17, 2023 are set out at the end of this document under the heading "Amendments Not in Force".

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

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 :

Codifications comme élément de preuve

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.

[...]

Incompatibilité — règlements

(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.

MISE EN PAGE

Les notes apparaissant auparavant dans les marges de droite ou de gauche se retrouvent maintenant en caractères gras juste au-dessus de la disposition à laquelle elles se rattachent. Elles ne font pas partie du texte, n'y figurant qu'à titre de repère ou d'information.

NOTE

Cette codification est à jour au 17 mai 2023. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 12 avril 2023. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 17 mai 2023 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS**Canada Labour Standards Regulations**

2	Interpretation
3	Exclusion of Professions
4	Modified Work Schedule
6	Averaging
8	Weekly Rest
10	Employees Under 17 Years of Age
11	Apprenticeship
11.1	Reporting Pay
12	Annual Vacations
15	General Holidays
17	Regular Rate of Wages for Purposes of General Holidays, Personal Leave, Leave for Victims of Family Violence, Bereavement Leave and Medical Leave
18.1	Regular Rate of Wages for Purposes of Attending Appeal Proceedings
19	Multi-employer Employment

TABLE ANALYTIQUE**Règlement du Canada sur les normes du travail**

2	Définitions
3	Exclusion des professions
4	Modification de l'horaire de travail
6	Calcul de la moyenne
8	Repos hebdomadaire
10	Employés de moins de 17 ans
11	Apprentissage
11.1	Indemnité de présence
12	Congé annuel
15	Jours fériés
17	Taux régulier de salaire pour les jours fériés, les congés personnels, les congés pour les victimes de violence familiale, les congés de décès et les congés pour raisons médicales
18.1	Taux de salaire régulier pour assister au déroulement d'une procédure d'appel
19	Travail au service de plusieurs employeurs

20	Determination of Hourly Rate of Wages	20	Détermination du taux horaire de salaire
21	Board, Living Quarters and other Remuneration	21	Repas, logement et autres formes de rémunération
23	Payment of Wages, Vacation or Holiday Pay or other Remuneration when Employee Cannot Be Found	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
24	Keeping of Records	24	Tenue de registres
24.1	Certificate Referred to in Subsection 181.1(2) of the Act	24.1	Certificat visé au paragraphe 181.1(2) de la Loi
25	Notices to Be Posted	25	Affichage d'avis
26	Notice of Group Termination	26	Avis de licenciement collectif
27	Industrial Establishment for Group Termination	27	Établissement aux fins du licenciement collectif
28	Exemption from Group Termination	28	Exemption du licenciement collectif
29	Continuity of Employment	29	Continuité d'emploi
29.1	Complaint for Unjust Dismissal	29.1	Plainte pour congédiement injuste
29.2	Complaint Related to Genetic Testing	29.2	Plainte relative à un test génétique
29.3	Complaint Referred to in Subsection 251.01(1) of the Act	29.3	Plainte visée au paragraphe 251.01(1) de la Loi
30	Lay-offs that Are Not Termination for the Purposes of Severance Pay, Group or Individual Termination of Employment	30	Mises à pied qui ne sont pas des licenciements aux fins de l'indemnité de départ, licenciements collectifs et licenciements individuels

31	Regular Hours of Work (Severance Pay and Individual Termination of Employment)	31	Heures normales de travail (indemnité de départ et licenciements individuels)
33	Immediate Family	33	Proche parent
33.1	Medical Leave with Pay	33.1	Congé payé pour raisons médicales
33.1	Modification — subsection 239(1.21) of the Act	33.1	Adaptation — paragraphe 239(1.21) de la Loi
34	Work-related Illness and Injury	34	Accidents et maladies professionnels
35	Service of Documents	35	Signification
SCHEDULE I		ANNEXE I	
SCHEDULE II Notice Related to the Canada Labour Code — Part III		ANNEXE II Avis relatif à la partie III du Code canadien du travail	
SCHEDULE III Notice of Modified Work Schedule		ANNEXE III Avis de modification de l'horaire de travail	
SCHEDULE IV Notice of Averaging of Hours of Work		ANNEXE IV Avis du calcul de la moyenne des heures de travail	
SCHEDULE V		ANNEXE V	

CHAPTER 986

CANADA LABOUR CODE

Canada Labour Standards Regulations

1 [Repealed, SOR/2019-168, s. 2]

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) If, under these Regulations, any notice, application or other document is required or authorized to be filed with or sent to the Head of Compliance and Enforcement, it shall be filed with or sent to the Head of Compliance and Enforcement at the regional office of the Labour Program of the Department of Employment and Social Development that is located at the city nearest to the place where the employee concerned resides.

SOR/91-461, s. 2; SOR/94-668, s. 2; SOR/2021-118, s. 1.

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 If, 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 agreement shall be dated and contain the information set out in paragraphs (a) to (m) of Schedule III.

SOR/78-560, s. 2; SOR/91-461, s. 4; SOR/94-668, s. 3; SOR/2019-168, s. 3.

5 A notice that is referred to in subsection 170(3) or 172(3) of the Act shall contain the information set out in

CHAPITRE 986

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Règlement du Canada sur les normes du travail

1 [Abrogé, DORS/2019-168, art. 2]

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'envoi au chef de la conformité et de l'application ou le dépôt auprès de celui-ci est exigé ou autorisé par le présent règlement doit être adressé au chef de la conformité et de l'application au bureau régional du Programme du travail du ministère de l'Emploi et du Développement social qui 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; DORS/2021-118, art. 1.

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 Lorsque les parties à une convention collective s'entendent par écrit sur la modification de l'horaire de travail, conformément aux paragraphes 170(1) ou 172(1) de la Loi, l'entente doit être datée et contenir les renseignements prévus aux alinéas a) à m) de l'annexe III.

DORS/78-560, art. 2; DORS/91-461, art. 4; DORS/94-668, art. 3; DORS/2019-168, art. 3.

5 L'avis visé aux paragraphes 170(3) ou 172(3) de la Loi doit contenir les renseignements prévus à l'annexe III et

Schedule III and remain posted while the modified work schedule is in effect.

SOR/91-461, s. 5; SOR/94-668, s. 3; SOR/2019-168, 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 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 Head of Compliance and Enforcement 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).

être affiché en permanence durant la période de validité de l'horaire de travail modifié.

DORS/91-461, art. 5; DORS/94-668, art. 3; DORS/2019-168, 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 semaines 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 chef de la conformité et de l'application 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) 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 referred to in paragraph 174(1)(a) of the Act shall be paid or, subject to subsection 174(2) of the Act, the time off referred to in paragraph 174(1)(b) of the Act shall be granted for those 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 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 annual vacation with pay;

(b) of general or other holiday with pay;

(c) of leave of absence with pay under subsection 205(2) of the Act;

(d) of personal leave with pay;

(e) of leave for victims of family violence with pay;

(f) of bereavement leave with pay;

(f.1) of medical leave of absence with pay; or

(g) 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;

(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) les employés ont droit à la majoration de salaire prévue à l'alinéa 174(1)a) de la Loi ou, sous réserve du paragraphe 174(2) de la Loi, aux congés compensatoires prévus à l'alinéa 174(1)b) de la Loi pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail visée à l'alinéa a), à l'exclusion de celles qui ont été rémunérées selon une majoration du taux régulier de salaire d'au moins cinquante pour cent 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 annuel payé;

b) un jour férié ou autre jour de congé payé;

c) un jour de congé payé visé au paragraphe 205(2) de la Loi;

d) un jour de congé personnel payé;

e) un jour de congé payé pour les victimes de violence familiale;

f) un jour de congé de décès payé;

f.1) un jour de congé payé pour raisons médicales;

g) un jour qui est 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;

(c) that is normally a working week in respect of which the employee is not entitled to regular wages;

(d) of leave for victims of family violence with pay; or

(e) of medical leave of absence with pay.

(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.

(11) If, during the averaging period, an employer lays off or terminates the employment of an employee whose hours of work are averaged under subsection (1), the employer shall pay the employee at the overtime rate of wages established under paragraph 174(1)(a) 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 Head of Compliance and Enforcement and every trade union representing any affected employees who are subject to a collective agreement.

(13) If, 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, for each hour worked in excess of 40 times the number of weeks in the completed part of the averaging period,

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;

d) une semaine de congé payé pour les victimes de violence familiale;

e) une semaine de congé payé pour raisons médicales.

(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 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'alinéa 174(1)a) 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 chef de la conformité et de l'application 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, pour chaque heure de travail effectuée qui est en sus de quarante fois le nombre de semaines que compte la partie écoulée de la période de calcul de la moyenne :

(a) pay those employees at the overtime rate referred to in paragraph 174(1)(a) of the Act; or

(b) subject to subsection 174(2) of the Act, grant those employees time off in accordance with paragraph 174(1)(b) of the Act.

SOR/91-461, s. 6; SOR/94-668, s. 3; SOR/2002-113, s. 1(F); SOR/2019-168, s. 4; SOR/2021-118, s. 2; SOR/2022-41, s. 1; SOR/2022-228, s. 1.

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

(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 Head of Compliance and Enforcement 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; SOR/2021-118, s. 2.

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.

a) soit rémunérer ces employés selon la majoration du taux régulier de salaire prévue à l'alinéa 174(1)a) de la Loi;

b) soit, sous réserve du paragraphe 174(2) de la Loi, accorder à ces employés un congé compensatoire conformément à l'alinéa 174(1)b) de la Loi.

DORS/91-461, art. 6; DORS/94-668, art. 3; DORS/2002-113, art. 1(F); DORS/2019-168, art. 4; DORS/2021-118, art. 2; DORS/2022-41, art. 1; DORS/2022-228, art. 1.

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) 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 chef de la conformité et de l'application 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; DORS/2021-118, art. 2.

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.

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) the person is not required, under the law of the province in which they are ordinarily resident, to be in attendance at school; and

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

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

(ii) would not cause them to be employed in or enter a place that they are prohibited from entering under the *Explosives Regulations, 2013*,

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

(iv) is not work that they are prohibited from doing under the *Canada Shipping Act, 2001* by reason of their age, or

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

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

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

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; SOR/2019-168, s. 5.

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.

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) d'une part, cette personne n'est pas tenue de fréquenter l'école en vertu de la loi de la province dans laquelle elle habite ordinairement;

b) d'autre part, le travail auquel elle doit être affectée, à la fois :

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

(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 de 2013 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 de 2001 sur la marine marchande du Canada*, en raison de son âge,

(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.

(3) [Abrogé, DORS/99-337, art. 1]

(4) [Abrogé, DORS/91-461, art. 10]

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; DORS/2019-168, art. 5.

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.

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 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.

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 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) 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, à moins qu'ils n'aient déjà convenu d'une date.

(4) An employer shall pay to an employee who is entitled to it the vacation pay referred to in subparagraph 185(b)(i) of the Act or the amount referred to in subparagraph 185(b)(ii) of the Act, as the case may be,

(a) on a day that is within 14 days before the day on which a vacation period begins; or

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

SOR/94-668, s. 5; SOR/2002-113, s. 4(E); SOR/2014-305, s. 1(F); SOR/2019-168, s. 6.

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.

(4) L'employeur doit verser à l'employé qui a acquis le droit à un congé annuel payé l'indemnité de congé annuel prévue au sous-alinéa 185b)(i) de la Loi ou le montant prévu au sous-alinéa 185b)(ii) de la Loi, selon le cas :

a) soit dans les quatorze jours qui précèdent le début d'une période de congé;

b) soit le jour normal de paie durant une période de congé ou immédiatement après celle-ci, lorsqu'il est impraticable de se conformer à l'alinéa a) ou qu'il est d'usage, dans l'établissement où l'employé travaille, de verser l'indemnité de congé annuel ou le montant en cause le jour normal de paie durant une période de congé annuel ou immédiatement après celle-ci.

DORS/94-668, art. 5; DORS/2002-113, art. 4(A); DORS/2014-305, art. 1(F); DORS/2019-168, art. 6.

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 If, in accordance with subsection 195(1) of the Act, any other day is substituted for a general holiday in a written agreement between the parties to a collective agreement, the written agreement shall contain the information set out in paragraphs 15(1)(a) to (e).

SOR/94-668, s. 5; SOR/2022-41, s. 2.

Regular Rate of Wages for Purposes of General Holidays, Personal Leave, Leave for Victims of Family Violence, Bereavement Leave and Medical Leave

[SOR/2022-228, s. 2]

17 For the purposes of subsections 206.6(2), 206.7(2.1), 210(2) and 239(1.3) 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 hours, for the 20 days the employee has worked immediately preceding the first day of the period of paid 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; SOR/2014-305, s. 2; SOR/2019-168, s. 7; SOR/2022-228, s. 3.

18 For the purposes of section 197 of the Act, if the hours of work of an employee whose wages are calculated on a daily or hourly basis differ from day to day, or if the employee's wages are calculated on a basis other than time, the regular rate of wages for a general 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; SOR/2014-305, s. 3.

16 Lorsque les parties à une convention collective s'entendent par écrit pour substituer conformément au paragraphe 195(1) de la Loi un jour à un jour férié, l'entente écrite doit renfermer les renseignements visés aux alinéas 15(1)a) à e).

DORS/94-668, art. 5; DORS/2022-41, art. 2.

Taux régulier de salaire pour les jours fériés, les congés personnels, les congés pour les victimes de violence familiale, les congés de décès et les congés pour raisons médicales

[DORS/2022-228, art. 2]

17 Pour l'application des paragraphes 206.6(2), 206.7(2.1), 210(2) et 239(1.3) 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 vingt jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé;
- 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; DORS/2014-305, art. 2; DORS/2019-168, art. 7; DORS/2022-228, art. 3.

18 Pour l'application de l'article 197 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; DORS/2014-305, art. 3.

Regular Rate of Wages for Purposes of Attending Appeal Proceedings

18.1 (1) The following definitions apply in this section.

Act means the *Canada Labour Code*. (*Loi*)

week means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday. (*semaine*)

(2) Despite section 20, for the purposes of subsection 251.12(5) of the Act, the regular rate of wages of an employee who is paid on a basis other than an hourly rate is calculated or determined in accordance with this section.

(3) Subject to subsections (5) to (7), if the employee worked for at least one hour during the four-week period preceding a week in which the employee attends the appeal proceeding in response to a summons by the Board, the employee's regular rate of wages for that week is calculated by dividing the wages that the employee earned in that period by the hours that they worked during the same period, excluding overtime hours.

(4) Subject to subsections (5) to (7), if the employee did not work for at least one hour in the period referred to in subsection (3) but did work for at least one hour in the preceding four-week period, their regular rate of wages is calculated using the formula set out in subsection (3) but in respect of the preceding four-week period.

(5) Subject to subsections (6) and (7), if the employee is paid, in whole or in part, on a commission basis and the employee has completed at least 12 weeks of continuous employment for their employer, the employee's regular rate of wages for the week in which the employee attends the appeal proceeding in response to a summons by the Board is calculated by dividing the amount of wages that they earned in the 12-week period preceding that week by the number of hours that the employee worked during that period, excluding overtime hours.

(6) Subject to subsection (7), if a collective agreement that is binding on the employee and employer sets out a regular rate of wages that is applicable to the employee, or a method for calculating it, that rate, or the rate calculated following that method, is the employee's regular rate of wages.

Taux de salaire régulier pour assister au déroulement d'une procédure d'appel

18.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

Loi S'entend du *Code canadien du travail*. (*Act*)

semaine S'entend de la période commençant à zéro heure le dimanche et s'achevant à vingt-quatre heures le samedi suivant. (*week*)

(2) Malgré l'article 20, pour l'application du paragraphe 251.12(5) de la Loi, le taux de salaire régulier d'un employé dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction d'un taux horaire est déterminé ou calculé conformément au présent article.

(3) Sous réserve des paragraphes (5) à (7), si l'employé a travaillé au moins une heure au cours de la période de quatre semaines qui précède la semaine au cours de laquelle il assiste, à titre de témoin cité à comparaître par le Conseil, au déroulement d'une procédure d'appel, son taux de salaire régulier correspond au quotient obtenu en divisant le salaire gagné durant cette période par les heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires.

(4) Sous réserve des paragraphes (5) à (7), si l'employé n'a pas travaillé au moins une heure au cours de la période visée au paragraphe (3), mais a travaillé au moins une heure au cours de la période de quatre semaines qui la précède, son taux de salaire régulier est calculé selon la formule prévue à ce paragraphe, mais en tenant compte de cette dernière période.

(5) Sous réserve des paragraphes (6) et (7), si l'employé est payé en tout ou en partie à la commission et s'il a accompli au moins douze semaines de service continu auprès de son employeur, son taux de salaire régulier correspond au quotient obtenu en divisant le salaire gagné durant la période de douze semaines qui précède la semaine au cours de laquelle il assiste, à titre de témoin cité à comparaître par le Conseil, au déroulement d'une procédure d'appel par les heures travaillées durant cette période, à l'exception des heures supplémentaires.

(6) Sous réserve du paragraphe (7), si une convention collective liant l'employeur et l'employé prévoit un taux de salaire régulier applicable à l'employé ou une méthode de le calculer, ce taux ou le taux calculé selon cette méthode est le taux de salaire régulier de l'employé.

(7) In the following circumstances, an employee's regular rate of wages is the minimum wage rate referred to in Part III of the Act:

(a) the employee's regular rate of wages cannot be calculated or determined in accordance with any of subsections (3) to (6) because the employer is not required, under paragraph 24(2)(d), to keep records of hours worked by the employee each day and the employer cannot otherwise determine the number of hours that the employee worked during the applicable period; or

(b) the employee's regular rate of wages, as calculated or determined in accordance with any of subsections (3) to (6), is less than that minimum wage rate.

(8) For the purposes of subsections (3) to (5), vacation pay, general holiday pay, personal leave pay, pay for leave for victims of family violence, bereavement leave pay, overtime pay and pay received under section 146.5, subsection 205(2) or 251.12(5) or section 288 of the Act are not taken into account in the calculation of wages earned.

SOR/2023-65, s. 1.

Multi-employer Employment

[SOR/91-461, s. 17]

19 (1) In this section,

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*)

(7) Le taux de salaire régulier de l'employé est le salaire minimum visé à la partie III de la Loi dans les circonstances suivantes :

a) son taux de salaire régulier ne peut être calculé ou déterminé en application des paragraphes (3) à (6) parce que l'employeur n'est pas tenu, aux termes de l'alinéa 24(2)d), de conserver un registre comprenant les heures de travail fournies chaque jour et ne peut par ailleurs déterminer le nombre d'heures travaillées par l'employé durant la période applicable;

b) le taux calculé ou déterminé conformément aux paragraphes (3) à (6) est inférieur au salaire minimum visé à la partie III de la Loi.

(8) Pour l'application des paragraphes (3) à (5), sont exclus du calcul du salaire gagné les indemnités de congé annuel, de congé pour jour férié, de congé personnel, de congé pour les victimes de violence familiale et de congé de décès, la rémunération versée au titre de l'article 146.5, des paragraphes 205(2) ou 251.12(5) ou de l'article 288 de la Loi et le paiement des heures supplémentaires.

DORS/2023-65, art. 1.

Travail au service de plusieurs employeurs

[DORS/91-461, art. 17]

19 (1) Dans le présent article,

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*)

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, the employee is entitled to and shall be paid by the multi-employer unit an amount equal to their basic rate of wages multiplied by one twentieth of the hours, exclusive of overtime hours, that they worked in the four-week period immediately preceding the week in which a general holiday occurs.

(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.

(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 subsections 177.1(1), 206.6(2), 206.7(2.1), 206.8(1), 210(2), 230(1), 235(1) and 239(1.2), paragraph 240(1)(a) and subsection 247.5(1) of the Act, if

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, l'employé a le droit d'obtenir, et il doit lui être payé par le groupe de plusieurs employeurs, un montant équivalent à son taux de salaire de base multiplié par un vingtième des heures travaillées durant les quatre semaines qui précèdent immédiatement la semaine comprenant un jour férié, exclusion faite de ses heures supplémentaires.

(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) 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 des paragraphes 177.1(1), 206.6(2), 206.7(2.1), 206.8(1), 210(2), 230(1), 235(1) et 239(1.2), de

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; SOR/2014-305, s. 4; SOR/2019-168, s. 8; SOR/2022-41, s. 3; SOR/2022-228, s. 4.

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 paragraph 174(1)(a) and subsections 174(4) and (5), 197(1) and 205(2) of the Act may be the rate agreed on under a collective agreement that is binding on the employer and the employee.

(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; SOR/2014-305, s. 5; SOR/2022-41, s. 4.

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.

l'alinéa 240(1)a) et du paragraphe 247.5(1) de la Loi, l'employé au service de plusieurs employeurs est réputé travailler sans interruption.

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; DORS/2014-305, art. 4; DORS/2019-168, art. 8; DORS/2022-41, art. 3; DORS/2022-228, art. 4.

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 de l'alinéa 174(1)a) et des paragraphes 174(4) et (5), 197(1) et 205(2) 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) 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; DORS/2014-305, art. 5; DORS/2022-41, art. 4.

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 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 Head of Compliance and Enforcement.

SOR/2021-118, s. 2.

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 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 Head of Compliance and Enforcement and such payment shall be deemed to be payment to the employee.

(1.1) Prior to paying the wages to the Head of Compliance and Enforcement 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 Head of Compliance and Enforcement 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 Head of Compliance and Enforcement may authorize payments out of the Account to any employee whose wages are held therein.

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

SOR/91-461, s. 20; SOR/2021-118, s. 2.

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

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 chef de la conformité et de l'application.

DORS/2021-118, art. 2.

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 paiement 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 chef de la conformité et de l'application, et ce paiement est censé être un paiement fait à l'employé.

(1.1) Avant de verser au chef de la conformité et de l'application 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 chef de la conformité et de l'application 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 chef de la conformité et de l'application 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; DORS/2021-118, art. 2.

Tenue de registres

24 (1) Chaque employeur doit tenir un registre des dates d'entrée en fonction et de départ de chacun de ses

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;

(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 the amounts paid for overtime, vacation pay, general holiday pay, personal leave pay, pay for leave for victims of family violence, bereavement leave pay, medical leave of absence pay, termination pay and severance pay;

(f) the payments made each pay day after deductions, with clear details of the deductions made;

(g) with respect to annual vacations

(i) the dates of commencement and termination of each vacation period,

(ii) if a vacation was interrupted under subsection 187.1(1) of the Act, the date of interruption, and if the employee resumed the vacation under subsection 187.1(7) of the Act, the date of resumption, and

(iii) if a vacation was postponed under subsection 187.2(1) of the Act, the new dates of commencement and termination of that vacation;

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 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 de la somme versée 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 personnel, de congé pour les victimes de violence familiale, de congé de décès, de congé pour raisons médicales, 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 ci-après à l'égard des congés annuels :

(i) les dates de début et de fin de chaque période de congé,

(ii) si un congé annuel a été interrompu au titre du paragraphe 187.1(1) de la Loi, la date d'interruption du congé et, si l'employé a poursuivi son congé au titre du paragraphe 187.1(7) de la Loi, la date à laquelle son congé s'est poursuivi,

(iii) si un congé annuel a été reporté au titre du paragraphe 187.2(1) de la Loi, les nouvelles dates de début et de fin de ce congé;

(g.01) the year of employment in respect of which each annual vacation period was granted;

(g.02) any written notice of an interruption of a vacation or leave provided in accordance with subsection 187.1(6), 207.1(1) or 207.2(1) of the Act, as the case may be, and any written notice of resumption of a vacation or leave provided in accordance with subsection 187.1(7), 207.1(2) or 207.2(5) of the Act, as the case may be;

(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.11) any written request made by an employee under section 184.1 of the Act and a record of the employer's response to that request;

(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) with respect to any leave granted to the employee under Division VII of the Act,

(i) the dates of commencement and termination, and of any interruption, of the leave,

(ii) a copy of any notice concerning the leave or any interruption of the leave, and

(iii) any documentation, including a copy of any medical certificate, that was provided by the employee in respect of the leave or interruption;

(h.1) the dates of commencement and termination of any job modification or reassignment of the employee 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 under Division V of the Act, any notice of substitution of a general holiday required to be posted under section 195 of the Act and, in respect of employees not subject to a collective agreement, proof that the substitution was approved in accordance with subsection 195(2) of the Act;

(j) when hours of work are averaged under section 6, any notice concerning the averaging of hours of work, details of any reductions in the standard and maximum hours of work made under subsections 6(7), (8) and (9) and the number of hours for which the

g.01) l'année de service à l'égard de chaque période de congé annuel qui a été accordé;

g.02) tout avis d'interruption d'un congé donné conformément aux paragraphes 187.1(6), 207.1(1) ou 207.2(1) de la Loi, selon le cas, ainsi que tout avis de poursuite du congé donné conformément aux paragraphes 187.1(7), 207.1(2) ou 207.2(5) de la Loi, selon le cas;

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.11) toute demande écrite faite par un employé au titre de l'article 184.1 de la Loi ainsi qu'un registre indiquant la réponse de l'employeur à l'égard de cette demande;

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) à l'égard de tout congé accordé à l'employé en vertu de la section VII de la Loi :

(i) les dates du début et de la fin de ce congé et de toute interruption de celui-ci,

(ii) un exemplaire de tout préavis de congé ou d'interruption de celui-ci,

(iii) tout document, notamment une copie de tout certificat médical, fourni par l'employé relativement au congé ou à son interruption;

h.1) les dates du début et de la fin de toute modification des tâches ou réaffectation de l'employé accordée 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, que la substitution a été approuvée conformément au paragraphe 195(2) de la Loi;

j) dans les cas où le calcul de la moyenne des heures de travail est effectué conformément à 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 au

employee was entitled to be paid at the overtime rate of wages or granted time off for overtime worked;

(k) the employer's pay periods;

(l) a copy of any certificate provided in respect of medical breaks under subsection 181.1(2) of the Act and any request for the certificate made by the employer in accordance with that subsection, and any notice of termination of employment or intention to terminate employment given in accordance with Division IX or X of the Act;

(m) with respect to any period of bereavement leave granted to the employee under Division VIII of the Act,

(i) the date on which that period begins and its length, and

(ii) a copy of the written notice provided by that employee in accordance with subsection 210(1.3) of the Act;

(n) proof of the approval referred to in paragraph 170(2)(b) or 172(2)(b) of the Act;

(n.1) every work schedule and modification of a work schedule that is provided in writing to an employee;

(n.2) every written notice given, written request made or written agreement entered into under Division I or I.1 of the Act;

(n.21) a record describing any situation that an employee had to deal with under subsection 169.1(2) of the Act;

(n.22) a record describing any situation that an employee had to deal with under subsection 169.2(2) of the Act;

(n.3) a record of any refusal by an employee made under subsection 173.01(2) of the Act;

(n.4) a record describing any situation that an employee had to deal with under subsection 173.01(3) of the Act;

(n.41) a record describing any situation that an employee had to deal with under subsection 173.1(2) of the Act;

(n.5) a record of any refusal by an employee made under section 174.1 of the Act;

titre 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 ou de se voir accorder des congés compensatoires pour les heures supplémentaires effectuées;

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

l) un exemplaire de chaque certificat à l'égard de pauses pour raisons médicales fourni au titre du paragraphe 181.1(2) de la Loi et de chaque demande de certificat présentée par l'employeur conformément à ce paragraphe ainsi que tout avis ou préavis de licenciement donné conformément aux sections IX ou X de la Loi;

m) à l'égard de toute période de congé de décès accordée à l'employé en vertu de la section VIII de la Loi :

(i) le moment où cette période commence et sa durée,

(ii) une copie de l'avis écrit donné par l'employé conformément au paragraphe 210(1.3) de la Loi;

n) la preuve de l'approbation visée aux alinéas 170(2)(b) ou 172(2)(b) de la Loi;

n.1) tout horaire de travail et toute modification à un horaire de travail fournis par écrit à l'employé;

n.2) tout avis écrit donné en application des sections I ou I.1 de la Loi ainsi que toute demande écrite faite ou toute entente ou accord écrits conclus en vertu ces sections;

n.21) un registre décrivant toute situation prévue au paragraphe 169.1(2) de la Loi à laquelle l'employé devait parer;

n.22) un registre décrivant toute situation prévue au paragraphe 169.2(2) de la Loi à laquelle l'employé devait parer;

n.3) un registre indiquant tout refus de l'employé en vertu du paragraphe 173.01(2) de la Loi;

n.4) un registre décrivant toute situation prévue au paragraphe 173.01(3) de la Loi à laquelle l'employé devait parer;

n.41) un registre décrivant toute situation prévue au paragraphe 173.1(2) de la Loi à laquelle l'employé devait parer;

n.5) un registre indiquant tout refus de l'employé aux termes de l'article 174.1 de la Loi;

(n.6) a record describing any situation that an employee had to deal with under subsection 174.1(3) of the Act;

(n.7) with respect to any paid leave granted to the employee under Division XIII of the Act,

(i) the dates of commencement and termination of the leave,

(ii) the year of employment in respect of which the leave was earned,

(iii) the number of days of leave carried over from a previous year,

(iv) a copy of any written request made by an employer under subsection 239(2) of the Act, and

(v) a copy of any certificate submitted by the employee under subsection 239(2) of the Act;

(n.8) with respect to any leave without pay granted to the employee under Division XIII of the Act,

(i) a copy of any written request made by an employer under subsection 239(2) of the Act, and

(ii) a copy of any certificate submitted by the employee under subsection 239(2) of the Act; 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 of any interruption or postponement of that leave,

(i.1) a copy of any notice concerning the leave,

(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.

n.6) un registre décrivant toute situation prévue au paragraphe 174.1(3) de la Loi à laquelle l'employé devait parer;

n.7) à l'égard de tout congé payé accordé à l'employé aux termes de la section XIII de la Loi :

(i) les dates du début et de la fin de ce congé,

(ii) l'année de service au cours de laquelle le droit à ce congé est acquis,

(iii) le nombre de jours de congé reportés d'une année précédente,

(iv) une copie de toute demande écrite faite par un employeur au titre du paragraphe 239(2) de la Loi,

(v) une copie de tout certificat présenté par l'employé au titre du paragraphe 239(2) de la Loi;

n.8) à l'égard de tout congé non payé accordé à l'employé aux termes de la section XIII de la Loi :

(i) une copie de toute demande écrite faite par un employeur au titre du paragraphe 239(2) de la Loi,

(ii) une copie de tout certificat présenté par l'employé au titre du paragraphe 239(2) de la Loi;

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) les dates de début et de fin du congé ainsi que de toute interruption ou report de ce congé,

(i.1) une copie de tout avis relatif au congé,

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

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

(iv) une copie 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) 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 health care 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) [Repealed, SOR/2014-305, s. 6]

SOR/78-560, s. 4; SOR/91-461, s. 21; SOR/94-668, s. 7; SOR/2009-194, s. 2; SOR/2014-305, s. 6; SOR/2019-168, s. 9; SOR/2022-41, s. 5; SOR/2022-228, s. 5.

Certificate Referred to in Subsection 181.1(2) of the Act

24.1 A certificate issued by a health care practitioner under subsection 181.1(2) of the Act shall set out, in addition to the information required by that subsection, the dates of commencement and termination of the period in which the breaks needed for medical reasons are to be taken.

SOR/2022-41, s. 6.

Notices to Be Posted

25 (1) Where a permit is granted by the Head of Compliance and Enforcement 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.

(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; SOR/2021-118, s. 2.

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;

(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 professionnel de la santé 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) [Abrogé, DORS/2014-305, art. 6]

DORS/78-560, art. 4; DORS/91-461, art. 21; DORS/94-668, art. 7; DORS/2009-194, art. 2; DORS/2014-305, art. 6; DORS/2019-168, art. 9; DORS/2022-41, art. 5; DORS/2022-228, art. 5.

Certificat visé au paragraphe 181.1(2) de la Loi

24.1 Le certificat visé au paragraphe 181.1(2) de la Loi contient, outre les renseignements prévus à ce paragraphe, les dates du début et de la fin de la période au cours de laquelle les pauses qui sont nécessaires pour raisons médicales doivent être prises.

DORS/2022-41, art. 6.

Affichage d'avis

25 (1) Lorsque le chef de la conformité et de l'application 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) 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; DORS/2021-118, art. 2.

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) 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)]

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

[SOR/94-668, s. 9; SOR/2002-113, s. 7; SOR/2006-231, s. 1; SOR/2019-168, s. 10]

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

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 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

[DORS/94-668, art. 9; DORS/2002-113, art. 7; DORS/2006-231, art. 1; DORS/2019-168, art. 10]

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) 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.

Complaint for Unjust Dismissal

29.1 For the purposes of paragraph 240(3)(b) of the Act, the following circumstances are prescribed:

(a) the making of a complaint under subsection 240(1) of the Act, if a complaint that is based on substantially the same facts was previously made under subsection 246.1(1) or 247.99(1) of the Act in accordance with subsection 246.1(3) or 247.99(2) of the Act, as the case may be, and that complaint was withdrawn; and

(b) the making of a complaint under subsection 240(1) of the Act, if a complaint that is based on substantially the same facts of unjust dismissal was previously made under that subsection in accordance with subsection 240(2) of the Act and that complaint was withdrawn because it is incomplete or contains an error.

SOR/2022-41, s. 7.

Complaint Related to Genetic Testing

29.2 For the purposes of paragraph 247.99(3)(b) of the Act, the following circumstances are prescribed:

(a) the making of a complaint under subsection 247.99(1) of the Act, if a complaint that is based on substantially the same facts was previously made under subsection 240(1) or 246.1(1) of the Act in accordance with subsection 240(2) or 246.1(3) of the Act, as the case may be, and that complaint was withdrawn; and

(b) the making of a complaint under subsection 247.99(1) of the Act, if a complaint that is based on substantially the same facts was previously made under that subsection in accordance with subsection 247.99(2) of the Act, and that complaint was withdrawn because it is incomplete or contains an error.

SOR/2022-41, s. 7.

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.

Plainte pour congédiement injuste

29.1 Pour l'application de l'alinéa 240(3)b) de la Loi, sont visés les cas suivants :

a) celui où, préalablement au dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 240(1) de la Loi, une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits a été déposée en vertu des paragraphes 246.1(1) ou 247.99(1) de la Loi conformément aux paragraphes 246.1(3) ou 247.99(2) de la Loi, selon le cas, et a été retirée;

b) celui où, préalablement au dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 240(1) de la Loi, une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits pour congédiement injuste a été déposée en vertu de ce paragraphe conformément au paragraphe 240(2) de la Loi et a été retirée en raison du fait qu'elle est incomplète ou qu'elle contient une erreur.

DORS/2022-41, art. 7.

Plainte relative à un test génétique

29.2 Pour l'application de l'alinéa 247.99(3)b) de la Loi, sont visés les cas suivants :

a) celui où, préalablement au dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 247.99(1) de la Loi, une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits a été déposée en vertu des paragraphes 240(1) ou 246.1(1) de la Loi conformément aux paragraphes 240(2) ou 246.1(3) de la Loi, selon le cas, et a été retirée;

b) celui où, préalablement au dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 247.99(1) de la Loi, une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits a été déposée en vertu de ce paragraphe conformément au paragraphe 247.99(2) de la Loi et a été retirée en raison du fait qu'elle est incomplète ou qu'elle contient une erreur.

DORS/2022-41, art. 7.

Complaint Referred to in Subsection 251.01(1) of the Act

29.3 A prescribed circumstance for the purposes of paragraph 251.01(3)(b) of the Act is the making of a complaint under subsection 251.01(1) of the Act, if a complaint that is based on substantially the same facts was previously made under that subsection in accordance with subsection 251.01(2) of the Act and that complaint was withdrawn because it is incomplete or contains an error.

SOR/2022-41, s. 7.

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;
- (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,

Plainte visée au paragraphe 251.01(1) de la Loi

29.3 Pour l'application de l'alinéa 251.01(3)b) de la Loi, est visé le cas où, préalablement au dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 251.01(1) de la Loi, une plainte fondée essentiellement sur les mêmes faits a été déposée en vertu de ce paragraphe conformément au paragraphe 251.01(2) de la Loi et a été retirée en raison du fait qu'elle est incomplète ou qu'elle contient une erreur.

DORS/2022-41, art. 7.

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 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

(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.

(1.1) [Repealed, SOR/2020-138, s. 1]

(1.2) [Repealed, SOR/2020-138, s. 1]

(2) In determining the term of a lay-off for the purposes of paragraphs (1)(c), (d) and (f), any period of re-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; SOR/2020-138, s. 1; SOR/2020-242, s. 1.

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.

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.

(1.1) [Abrogé, DORS/2020-138, art. 1]

(1.2) [Abrogé, DORS/2020-138, art. 1]

(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), 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; DORS/2020-138, art. 1; DORS/2020-242, art. 1.

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) 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.

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).

(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 employé 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.

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).

33.01 [Repealed, SOR/2020-226, s. 1]

Medical Leave with Pay

Modification — subsection 239(1.21) of the Act

33.1 (1) With respect to employers that base the calculation of the annual vacation of their employees on a year other than a calendar year, subsection 239(1.21) of the Act is modified as follows:

Maximum of 10 days

(1.21) Subject to the regulations, an employee is entitled to earn up to 10 days of medical leave of absence with pay in a calendar year or in a year used by the employer to calculate the annual vacation of their employees.

Modification — subsection 239(1.4) of the Act

(2) With respect to employers that base the calculation of the annual vacation of their employees on a year other than a calendar year and that use a year other than a calendar year to calculate the days of medical leave of absence with pay of their employees, subsection 239(1.4) of the Act is modified as follows:

Annual carry forward

(1.4) Subject to the regulations, each day of medical leave of absence with pay that an employee does not take in the year used by the employer to calculate the annual vacation of their employees is to be carried forward to the first day of the following year and decreases, by one, the maximum number of days that can be earned in that year under subsection (1.21), as modified by subsection 33.1(1) of the *Canada Labour Standards Regulations*.

SOR/2022-228, s. 6.

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 health care 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.

(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

33.01 [Abrogé, DORS/2020-226, art. 1]

Congé payé pour raisons médicales

Adaptation — paragraphe 239(1.21) de la Loi

33.1 (1) À l'égard de l'employeur qui base le calcul du congé annuel de ses employés sur une année autre que l'année civile, le paragraphe 239(1.21) de la Loi est adapté de la façon suivante :

Maximum de dix jours

(1.21) Sous réserve des règlements, l'employé a droit d'acquiescer jusqu'à dix jours de congé payé pour raisons médicales dans une année civile ou dans une année servant au calcul par l'employeur du congé annuel de ses employés.

Adaptation — paragraphe 239(1.4) de la Loi

(2) À l'égard de l'employeur qui base le calcul du congé annuel de ses employés et le calcul des jours de congé payé pour raisons médicales de ses employés sur une année autre que l'année civile, le paragraphe 239(1.4) de la Loi est adapté de la façon suivante :

Report annuel

(1.4) Sous réserve des règlements, les jours de congé payé pour raisons médicales non pris par l'employé dans l'année servant au calcul par l'employeur du congé annuel de ses employés sont reportés au premier jour de l'année suivante et sont soustraits du nombre maximum de jours pouvant être acquis dans cette année-là au titre du paragraphe (1.21), dans sa version adaptée par le paragraphe 33.1(1) du *Règlement du Canada sur les normes du travail*.

DORS/2022-228, art. 6.

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 dix-huit mois à partir de la date, inscrite sur le certificat du professionnel de la santé 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) 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

employment of that employee or discontinues a function of that employee, the employer shall demonstrate to a Head of Compliance and Enforcement 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; SOR/2021-118, s. 2; SOR/2022-41, s. 8.

Service of Documents

35 (1) Subject to subsection (2), for the purposes of subsections 251.001(4), 251.06(3), 251.1(3), 251.101(4) and 253(1) of the Act, the following constitutes other means of serving a document:

- (a)** sending the document by courier;
- (b)** sending the document by fax or other electronic means; or
- (c)** if the person to be served is an individual, leaving the document with someone who appears to be an adult member of the same household at the individual's last known address or usual place of residence.

(2) If a person cannot reasonably be served by any means listed in subsection (1) or by the means listed in subsection 251.001(4), 251.06(3), 251.1(3), 251.101(4) or 253(1) of the Act, as the case may be, the person may be served by leaving the document at the person's last known address or place of business or, in the case of an individual, at the individual's usual place of residence or workplace.

(3) For the purposes of subsections 251.001(5), 251.06(4), 251.1(4), 251.101(5) and 253(2) of the Act, the following constitutes other proof that the document has been sent or received:

- (a)** an acknowledgement of service signed by or on behalf of the person served, specifying the date and location of service;
- (b)** a certificate of service signed by the person who effected service of the document, stating that service

paragraphe 239.1(3) de la Loi doit démontrer au chef de la conformité et de l'application 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; DORS/2021-118, art. 2; DORS/2022-41, art. 8.

Signification

35 (1) Sous réserve du paragraphe (2), pour l'application des paragraphes 251.001(4), 251.06(3), 251.1(3), 251.101(4) ou 253(1) de la Loi, constitue une autre manière de signifier un document, l'une ou l'autre des manières suivantes :

- a)** par envoi du document par service de messagerie;
- b)** par envoi du document par télécopieur ou autre moyen électronique;
- c)** si le destinataire est une personne physique, par remise du document à quiconque semble être un membre adulte du même ménage à la dernière adresse connue ou au lieu de résidence habituel du destinataire.

(2) S'il n'est pas raisonnablement possible de signifier le document conformément aux manières prévues au paragraphe (1) ou aux paragraphes 251.001(4), 251.06(3), 251.1(3), 251.101(4) ou 253(1) de la Loi, selon le cas, il peut être signifié en laissant celui-ci à la dernière adresse connue du destinataire ou à son lieu d'affaires ou, s'il s'agit d'une personne physique, à son lieu de résidence habituel ou de travail.

(3) Pour l'application des paragraphes 251.001(5), 251.06(4), 251.1(4), 251.101(5) et 253(2) de la Loi, constitue une autre preuve d'envoi ou de réception du document, l'un ou l'autre des documents suivants :

- a)** un accusé de réception indiquant le lieu et la date de la signification, signé par le destinataire ou en son nom;
- b)** un certificat de signification signé par la personne qui a signifié le document et sur lequel sont indiqués

was made on the person named in the certificate and indicating the means by which and day on which service was effected;

(c) a receipt issued by a courier setting out the date on which the document was sent; or

(d) a record of electronic transmission setting out the date and time of transmission.

(4) Service of the document is deemed to have been effected

(a) in the case of service by courier and in the absence of an acknowledgement of service or a certificate of service, on the seventh day after the day on which the document was sent, as indicated on the receipt issued by the courier; or

(b) in the case of service by fax or other electronic means, despite sections 2 and 3 of the *Electronic Documents and Electronic Information Regulations*, on the day on which the document is sent, as indicated on the record of electronic transmission.

SOR/2023-65, s. 2.

le nom de la personne désignée à qui a été remis le document, le moyen par lequel la signification a été effectuée et la date à laquelle elle a été effectuée;

c) un récépissé du service de messagerie indiquant la date d'envoi du document;

d) un relevé de transmission électronique indiquant la date et l'heure de transmission.

(4) Le document est réputé avoir été signifié :

a) dans le cas d'un document transmis par service de messagerie, en l'absence d'accusé de réception ou de certificat de signification, le septième jour suivant la date d'envoi indiquée sur le récépissé du service de messagerie;

b) malgré les articles 2 et 3 du *Règlement sur les documents et informations électroniques*, dans le cas d'un document transmis par télécopieur ou un autre moyen électronique, à la date d'envoi indiquée sur le relevé de transmission électronique.

DORS/2023-65, art. 2.

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

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

	Administrative Services		Services de police
	Tronicus		Services administratifs
2	General Manager International		Tronicus
	Commercial	2	Directeur général, Commerce international
	Montreal, Quebec		Montréal (Québec)
3	150 Henry Avenue	3	150 Henry Avenue
	Winnipeg, Manitoba		Winnipeg (Manitoba)
	Engineering		Ingénierie
	Police Services		Services de police
	Safety & Regulatory Affairs		Sécurité et affaires réglementaires
	Supply Services		Service des approvisionnements
	Training		Formation
	Human Resources		Ressources humaines
	Administration		Administration
4	General Yard Office	4	Bureau général – Gare de triage
	Alyth Yard		Triage Alyth
	Calgary, Alberta		Calgary (Alberta)
	Service Area Manager		Directeur de secteur
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Service Area Manager		Directeur de secteur
	Mechanical		Mécanique
	Safety & Regulatory Affairs		Sécurité et affaires réglementaires
	Transportation		Transport
	Administration		Administration
5	General Yard Office	5	Bureau général – Gare de triage
	Port Coquitlam Operation		Exploitation de Port Coquitlam
	Port Coquitlam, British Columbia		Port Coquitlam (Colombie-Britannique)
	Service Area Manager		Directeur de secteur
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique
	Safety & Regulatory Affairs		Sécurité et affaires réglementaires
	Commercial		Commercial
	Administration		Administration
6	Manitoba Service Area	6	Secteur du Manitoba
	Winnipeg Operation		Exploitation de Winnipeg
	Winnipeg, Manitoba		Winnipeg (Manitoba)
	Service Area Manager		Directeur de secteur
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Manager Yard Operations		Directeur, Manœuvres de triage

	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique
	Engineering		Ingénierie
7	Manitoba Service Area	7	Secteur du Manitoba
	Brandon Operation		Exploitation de Brandon
	Brandon, Manitoba		Brandon (Manitoba)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique
	Engineering		Ingénierie
8	Northern Ontario Service Area	8	Secteur du nord de l'Ontario
	Thunder Bay Operation		Exploitation de Thunder Bay
	Thunder Bay, Ontario		Thunder Bay (Ontario)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique
	Engineering		Ingénierie
	Safety and Regulatory Affairs		Sécurité et affaires réglementaires
	Commercial		Commercial
9	Southern Ontario Service Area	9	Secteur du sud de l'Ontario
	Sudbury Operation		Exploitation de Sudbury
	Sudbury, Ontario		Sudbury (Ontario)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique
	Engineering		Ingénierie
	Commercial		Commercial
10	Manitoba Service Area	10	Secteur du Manitoba
	Kenora Operation		Exploitation de Kenora
	Kenora, Ontario		Kenora (Ontario)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Engineering		Ingénierie
11	Northern Ontario Service Area	11	Secteur du nord de l'Ontario
	Thunder Bay Operation		Exploitation de Thunder Bay
	Thunder Bay, Ontario		Thunder Bay (Ontario)
	Service Area Manager		Directeur du secteur
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique

	Engineering		Ingénierie
12	Northern Ontario Service Area Schreiber Operation Schreiber, Ontario Manager Road Operations Field Operations Engineering	12	Secteur du nord de l'Ontario Exploitation de Schreiber Schreiber (Ontario) Directeur du service routier Exploitation sur le terrain Ingénierie
13	Northern Ontario Service Area Chapleau Operation Chapleau, Ontario Manager Road Operations Field Operations Mechanical Engineering	13	Secteur du nord de l'Ontario Exploitation de Chapleau Chapleau (Ontario) Directeur du service routier Exploitation sur le terrain Mécanique Ingénierie
14	Grain Office Winnipeg, Manitoba General Manager Commercial	14	Office du grain Winnipeg (Manitoba) Directeur général Commercial
15	Customer Service Team Winnipeg, Manitoba Director Human Resources	15	Équipe du service à la clientèle Winnipeg (Manitoba) Directeur Ressources humaines
16	Saskatchewan Service Area Moose Jaw Operation Moose Jaw, Saskatchewan Service Area Manager Manager Yard and Road Operations Mechanical Engineering Safety and Regulatory Affairs	16	Secteur de la Saskatchewan Exploitation de Moose Jaw Moose Jaw (Saskatchewan) Directeur de secteur Directeur, Manœuvres de triage et service rou- tier Mécanique Ingénierie Sécurité et affaires réglementaires
17	Saskatchewan Service Area Saskatoon Operation Saskatoon, Saskatchewan Manager Road Operations Field Operations Mechanical Engineering Commercial	17	Secteur de la Saskatchewan Exploitation de Saskatoon Saskatoon (Saskatchewan) Directeur du service routier Exploitation sur le terrain Mécanique Ingénierie Commercial
18	Alberta Service Area		

	Lethbridge Operation		
	Calgary, Alberta		
	Manager Road Operations		
	Field Operations		
	Mechanical		
19	Alberta Service Area	18	Secteur de l'Alberta
	Medicine Hat Operation		Exploitation de Lethbridge
	Medicine Hat, Alberta		Calgary (Alberta)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Field Operations		Exploitation sur le terrain
	Mechanical		Mécanique
20	Alberta Service Area	19	Secteur de l'Alberta
	Edmonton Operation		Exploitation de Medicine Hat
	Edmonton, Alberta		Medicine Hat (Alberta)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
	Commercial		Mécanique
21	Alberta Service Area	20	Secteur de l'Alberta
	Alyth Yard		Exploitation d'Edmonton
	Calgary, Alberta		Edmonton (Alberta)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Manager Yard Operations		Mécanique
	Field Operations		Commercial
22	Engineering Building	21	Secteur de l'Alberta
	Alyth Yard		Triage Alyth
	Calgary, Alberta		Calgary (Alberta)
	Service Area Manager		Directeur du service routier
23	BC Interior Service Area		Directeur, Manœuvres de triage
	Revelstoke Operation		Exploitation sur le terrain
	Revelstoke, British Columbia	22	Bâtiment de l'ingénierie
	Service Area Manager		Triage Alyth
	Field Operations		Calgary (Alberta)
	Mechanical		Directeur de secteur
	Engineering	23	Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
	Administration		Exploitation de Revelstoke
24	Vancouver Service Area		Revelstoke (Colombie-Britannique)
	Port Coquitlam Operation		Directeur de secteur
	Port Coquitlam, British Columbia		Exploitation sur le terrain
	Service Area Manager		Mécanique
			Ingénierie
			Administration
		24	Secteur de Vancouver
			Exploitation de Port Coquitlam
			Port Coquitlam (Colombie-Britannique)

	Manager Road and Yard Operations	Directeur de secteur
	Field Operations	Directeur, Manœuvres de triage et service rou- tier
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
	Kootenay Valley Railway Operation	27 Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
	Nelson, British Columbia	Exploitation de chemin de fer de la vallée de Kootenay
	Manager	Nelson (Colombie-Britannique)
	Field Operations	Directeur
	Mechanical	Exploitation sur le terrain
	Engineering	Mécanique
28	Vancouver Service Area	Ingénierie
	Kamloops Operation	28 Secteur de Vancouver
	Kamloops, British Columbia	Exploitation de Kamloops
	Manager Road Operations	Kamloops (Colombie-Britannique)
	Field Operations	Directeur du service routier
	Engineering	Exploitation sur le terrain
	Commercial	Ingénierie
	Administration	Commercial
29	BC Interior Service Area	Administration
	Cranbrook Operation	29 Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
	Cranbrook, British Columbia	Exploitation de Cranbrook
	Manager Road Operations	Cranbrook (Colombie-Britannique)
	Field Operations	Directeur du service routier
	Mechanical	Exploitation sur le terrain
	Engineering	Mécanique
	Administration	Ingénierie
30	Vancouver Service Area	
	Roberts Bank Operation	

- Field Operations
Mechanical
- 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
- 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
- 33** Freight Claims
Toronto, Ontario
Manager
- 34** Central Parkway
Mississauga, Ontario
Commercial
Business Development
Planning and Information Department
Human Resources
- Administration
- 30** Secteur de Vancouver
Exploitation de Roberts Bank
Exploitation sur le terrain
Mécanique
- 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
Directeur financier
- 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
Gestionnaire, Répartition des revenus
Directeur, Comptes clients et crédit
- 33** Réclamations - Marchandises
Toronto (Ontario)
Directeur
- 34** Central Parkway
Mississauga (Ontario)

	Supply Services		Commercial
	Finance		Développement d'entreprise
	Expressway		Service de la planification et de l'information
	Engineering		Ressources humaines
	Tronicus		Services des approvisionnements
35	Intermodal East		Finances
	Lachine Terminal		Route express
	Lachine, Quebec		Ingénierie
	Terminal Manager		Tronicus
36	Intermodal East	35	Services intermodaux, Région de l'Est
	Vaughan Terminal		Terminal de Lachine
	Kleinburg, Ontario		Lachine (Québec)
	Director Intermodal Operations East		Directeur de terminal
	Terminal Manager	36	Services intermodaux, Région de l'Est
37	Intermodal East		Terminal de Vaughan
	Obico Container Terminal		Kleinburg (Ontario)
	Etobicoke, Ontario		Directeur, Exploitation intermodale — Est
	Terminal Manager		Directeur de terminal
38	Intermodal West	37	Services intermodaux, Région de l'Est
	Thunder Bay Terminal		Terminal à conteneurs d'Obico
	Thunder Bay, Ontario		Etobicoke (Ontario)
39	Intermodal West		Directeur de terminal
	Dryden Terminal	38	Services intermodaux, Région de l'Ouest
	Dryden, Ontario		Terminal de Thunder Bay
40	Intermodal West		Thunder Bay (Ontario)
	Winnipeg Terminal	39	Services intermodaux, Région de l'Ouest
	Winnipeg, Manitoba		Terminal de Dryden
	Terminal Manager		Dryden (Ontario)
41	Intermodal West	40	Services intermodaux, Région de l'Ouest
	Regina Terminal		Terminal de Winnipeg
	Regina, Saskatchewan		Winnipeg (Manitoba)
	Terminal Manager		Directeur de terminal
42	Intermodal West	41	Services intermodaux, Région de l'Ouest
	Saskatoon Terminal		Terminal de Regina
	Saskatoon, Saskatchewan		Regina (Saskatchewan)
	Terminal Supervisor		Directeur de terminal
43	Intermodal West	42	Services intermodaux, Région de l'Ouest
	Calgary Terminal		Terminal de Saskatoon
	Calgary, Alberta		Saskatoon (Saskatchewan)

	Terminal Manager		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 wagon porte-rails 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 Transcona Welding Facility Winnipeg, Manitoba Engineering	49	Atelier de réparation du matériel de travaux de Logan Winnipeg (Manitoba) 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	53	Secteur de l'Alberta Lethbridge (Alberta)

	Yard Manager		Mécanique
	Field Operations		
	Engineering		
55	Vancouver Service Area	54	Secteur de l'Intérieur de la Colombie-Britannique
	Port Coquitlam, British Columbia		Golden (Colombie-Britannique)
	Coquitlam Locomotive Facility		Directeur de secteur
	Service Area Manager		Mécanique
	Mechanical		Directeur du triage
56	Vancouver Service Area		Exploitation sur le terrain
	Port Coquitlam, British Columbia	55	Secteur de Vancouver
	Coquitlam Car Facility		Port Coquitlam (Colombie-Britannique)
	Production Manager		Installations pour locomotives de Coquitlam
	Mechanical		Directeur de secteur
	Engineering		Mécanique
57	Eastern Region	56	Secteur de Vancouver
	Montreal, Quebec		Port Coquitlam (Colombie-Britannique)
	Police Services		Installations pour wagons porte-rails de Coquitlam
	Superintendent		Directeur de la production
58	Eastern Region		Mécanique
	Toronto, Ontario		Ingénierie
	Police Services	57	Région de l'Est
	Sergeant		Montréal (Québec)
59	Western Region		Services de police
	Winnipeg, Manitoba		Surintendant
	Police Services	58	Région de l'Est
	Sergeant		Toronto (Ontario)
60	Western Region		Services de police
	Calgary, Alberta		Sergent
	Police Services	59	Région de l'Ouest
	Superintendent		Winnipeg (Manitoba)
61	Western Region		Services de police
	Vancouver, British Columbia		Sergent
	Police Services	60	Région de l'Ouest
	Inspector		Calgary (Alberta)
62	Granville Square		Services de police
	Vancouver, British Columbia		Surintendant
	Real Estate	61	Région de l'Ouest
	Freight Claims		Vancouver (Colombie-Britannique)
	Supply Services		Services de police

	Commercial		Inspecteur
	Human Resources		
	Administration		
63	Windsor Station		62 Granville Square
	Montreal, Quebec		Vancouver (Colombie-Britannique)
	Vice President Expressway		Biens immobiliers
	Regional Manager Real Estate		Réclamations - Marchandises
	Director Communications and Public Affairs		Services des approvisionnements
	Manager Facilities East		Commercial
	Manager Facility and Leasing		Ressources humaines
	Police Services		Administration
	Human Resources	63	Gare Windsor
	General Manager Network Management Centre		Montréal (Québec)
	Safety and Regulatory Affairs		Vice-président, Route express
	Commercial Development		Directeur régional, Biens immobiliers
	Legal Services		Directeur, Communications et Affaires publiques
64	General Yard Office		Directeur, Installations de l'Est
	Toronto, Ontario		Directeur, Installations et location
	Service Area Manager		Services de police
	Field Operations		Ressources humaines
	Service Area Manager		Directeur général, Centre de gestion du réseau
	Engineering Services		Sécurité et affaires réglementaires
	Service Area Manager		Développement commercial
	Mechanical Services		Services juridiques
	Manager Track Programs	64	Bureau général — Gare de triage
	Manager Signals and Communication		Toronto (Ontario)
	Safety and Regulatory Affairs		Directeur de secteur
	Commercial		Exploitation sur le terrain
	Police Services		Directeur de secteur
	Administration		Services d'ingénierie
65	Montreal Service Area		Directeur de secteur
	Montreal, Quebec		Services mécaniques
	Service Area Manager		Directeur, Programmes Track
	Field Operations		Directeur, Signalisation et Communication
	Administration		Sécurité et affaires réglementaires
	Safety and Regulatory Affairs		Commercial
66	Montreal Service Area		Services de police
	Montreal, Quebec		Administration
	Service Area Manager	65	Secteur de Montréal
			Montréal (Québec)
			Directeur de secteur

	Mechanical		Exploitation sur le terrain
	Administration		Administration
67	Montreal Service Area		Sécurité et affaires réglementaires
	Montreal, Quebec	66	Secteur de Montréal
	Service Area Manager		Montréal (Québec)
	Engineering		Directeur de secteur
	Administration		Mécanique
68	Montreal Service Area		Administration
	Smiths Falls, Ontario	67	Secteur de Montréal
	Manager Road Operations		Montréal (Québec)
	Field Operations		Directeur de secteur
	Engineering		Ingénierie
	Administration		Administration
69	Southern Ontario Service Area	68	Secteur de Montréal
	Toronto, Ontario		Smiths Falls (Ontario)
	Manager Road Operations		Directeur du service routier
	Manager Yard Operations		Exploitation sur le terrain
	Field Operations		Ingénierie
	Administration		Administration
70	Southern Ontario Service Area	69	Secteur du sud de l'Ontario
	Toronto, Ontario		Toronto (Ontario)
	Car Shop		Directeur du service routier
	Service Area Manager		Directeur des manœuvres de triage
	Mechanical		Exploitation sur le terrain
71	Southern Ontario Service Area		Administration
	Toronto, Ontario	70	Secteur du sud de l'Ontario
	Diesel Shop		Toronto (Ontario)
	Service Area Manager		Atelier du wagon porte-rails
	Mechanical		Directeur de secteur
	Administration		Mécanique
72	Southern Ontario Service Area	71	Secteur du sud de l'Ontario
	Toronto, Ontario		Toronto (Ontario)
	Service Area Manager		Atelier diesel
	Engineering		Directeur de secteur
	Administration		Mécanique
73	Southern Ontario Service Area		Administration
	London, Ontario	72	Secteur du sud de l'Ontario
	Manager Road Operations		Toronto (Ontario)
	Field Operations		Directeur de secteur

Engineering
Administration

- 74** Southern Ontario Service Area
Windsor, Ontario
Manager Road Operations
Field Operations
Mechanical
Engineering
Administration

Ingénierie
Administration

- 73** Secteur du sud de l'Ontario
London (Ontario)
Directeur du service routier
Exploitation sur le terrain
Ingénierie
Administration
- 74** Secteur du sud de l'Ontario
Windsor (Ontario)
Directeur du service routier
Exploitation sur le terrain
Mécanique
Ingénierie
Administration

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
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

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)
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

	<p>General Superintendent Equipment General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims Manager Employee Relations</p>		<p>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 General Superintendent Transportation Manager Merchandise Claims</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 Surintendant général, Transport Directeur, Réclamations Marchandises</p>

	Manager Employee Relations		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	11	Secteur Montréal, Montréal (Québec) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation

	Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer		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
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	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

Area Engineer

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 Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	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 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	20	Secteur Alberta, Edmonton (Alberta) Directeur du secteur Directeur de l'exploitation

	Employee Relations Supervisor Area Comptroller Office Supervisor Area Passenger Sales Manager Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer		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 Area Freight Sales Manager Superintendent Transportation Superintendent Equipment Area Engineer	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 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	29	Ateliers principaux, Winnipeg (Manitoba) Directeur général des ateliers Directeur des ateliers Directeur adjoint des ateliers, matériel remorqué

Assistant Works Manager — Motive Power

- 30** Accounting System
Vice-President Accounting and Finance, Montreal, Quebec Region
Regional Comptroller

PART III

Via Rail Canada Inc.

Industrial Establishments

- 1** Corporate Headquarters
2 Place Ville-Marie
Montreal, Quebec
- Chairman's office
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
- 2** 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)
- 3** 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)

Directeur adjoint des ateliers de traction

- 30** Comptabilité
Siège social
Vice-président, Comptabilité et finances, Montréal (Québec)
Région
Contrôleur régional

PARTIE III

Via rail Canada inc.

Établissements

- 1** Siège social
2, Place Ville-Marie
Montréal (Québec)
- Bureau du président du conseil d'administration
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
- 2** 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)
- 3** 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)

4	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)	4	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)
5	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)	5	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)
6	Maintenance — Halifax Halifax Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Gaspé and Matapedia	6	Maintenance — Halifax Centre de maintenance de Halifax Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Gaspé et Matapédia
7	Maintenance — Montreal Montreal Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Mont-Joli, Quebec City and Ottawa	7	Maintenance — Montréal Centre de maintenance de Montréal Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Mont-Joli, Québec et Ottawa
8	Maintenance — Toronto Toronto Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Windsor, Sarnia, London and Union Station	8	Maintenance — Toronto Centre de maintenance de Toronto Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Windsor, Sarnia, London et de la gare Union
9	Maintenance — Winnipeg Winnipeg Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — The Pas, Manitoba and Churchill, Manitoba	9	Maintenance — Winnipeg Centre de maintenance de Winnipeg Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de The Pas (Manitoba) et Churchill (Manitoba)
10	Maintenance — Vancouver Vancouver Maintenance Centre Equipment Maintenance Department Line points — Prince Rupert, British Columbia and Jasper, Alberta	10	Maintenance — Vancouver Centre de maintenance de Vancouver Maintenance du matériel roulant Ateliers secondaires de Prince Rupert (Colombie-Britannique) et Jasper (Alberta)

PART IV

Air Canada

Industrial Establishments

- 1** 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
- 2** Finance
- 3** Marketing and Sales
- 4** In-Flight Service
- 5** Flight Operations
- 6** Information Services
- 7** Sales & Service; Cargo — Eastern Region (Quebec and East, including Ottawa)
- 8** Sales & Service; Cargo — Central Region (Ontario up to Thunder Bay)
- 9** Sales & Service; Cargo — Western Region (Thunder Bay and West)
- 10** Sales & Service/Passenger — Eastern Region (Quebec and East including Ottawa)
- 11** Sales & Service/Passenger — Central Region (Ontario up to Thunder Bay)
- 12** Sales & Service/Passenger — Western Region (Thunder Bay and West)
- 13** Maintenance — Montreal, Halifax, Quebec City, Ottawa
- 14** Maintenance — Toronto
- 15** Maintenance — Winnipeg
- 16** Maintenance — Vancouver, Calgary, Edmonton

PARTIE IV

Air Canada

Établissements

- 1** 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
- 2** Finances
- 3** Marketing et Ventes
- 4** Service en vol
- 5** Opérations aériennes
- 6** Informatique
- 7** Ventes et Service, et Fret, Région de l'Est (le Québec et l'Est, y compris Ottawa)
- 8** Ventes et Service, et Fret, Région centrale (l'Ontario jusqu'à Thunder Bay)
- 9** Ventes et Service, et Fret, Région de l'Ouest (Thunder Bay et l'Ouest)
- 10** Ventes et Service/Passager, Région de l'Est (le Québec et l'Est, y compris Ottawa)
- 11** Ventes et Service/Passager, Région centrale (l'Ontario jusqu'à Thunder Bay)
- 12** Ventes et Service/Passager, Région de l'Ouest (Thunder Bay et l'Ouest)
- 13** Maintenance — Montréal, Halifax, Québec, Ottawa
- 14** Maintenance — Toronto
- 15** Maintenance — Winnipeg
- 16** Maintenance — Vancouver, Calgary, Edmonton

PART V

[Repealed, SOR/2014-305, s. 10]

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
 - Management Employees
- 7** Bell Canada
 - Ontario Region
 - South West – Area Code 519
 - Craft Employees (CEP)

PARTIE V

[Abrogée, DORS/2014-305, art. 10]

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
 - Employés cadres
- 7** Bell Canada
 - Région de l'Ontario
 - Sud-ouest – Indicatif régional 519
 - Techniciens (SCEP)
- 8** Bell Canada
 - Région de l'Ontario

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

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

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

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

	Craft Employees (CEP)		Employés cadres
	Clerical Employees (CTEA)		
42	Corporate Centre		
	Quebec Region		
	All Area Codes		
	Management Employees		
43	Network Operations	43	Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	East – West – North – Area Codes 819 & 418		Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418
	Craft Employees (CEP)		Techniciens (SCEP)
44	Network Operations	44	Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	East – West – North – Area Codes 819 & 418		Est, Ouest et Nord – Indicatifs régionaux 819 et 418
	Clerical Employees (CTEA)		Employés de bureau (ACET)
	Management Employees		Employés cadres
45	Network Operations	45	Exploitation du réseau
	Quebec Region		Région du Québec
	Metro (Montreal Excluded) – Area Code 450		Méto (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
	Clerical & Associated Employees (CTEA)		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
			Région de l’Ouest
			Vancouver

50 Bell Canada

Western Region

Vancouver

Craft Employees (CEP)

Clerical & Associated Employees (CTEA)

Management Employees

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; SOR/2014-305, ss. 7, 8(F), 9(F), 10; SOR/2019-168, s. 11(F).

Techniciens (SCEP)

Employés de bureau (ACET)

Employés cadres

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; DORS/2014-305, art. 7, 8(F), 9(F) et 10; DORS/2019-168, art. 11(F).

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

- Maximum hours of work
- Weekly day of rest
- Notice of work schedule
- Notice of shift changes
- Overtime pay or time off
- Right to refuse overtime

Right to request flexible work arrangements

Minimum wages

Equal wages

Annual vacations

General holidays

Multi-employer employment

Maternity-related reassignment and leave

Maternity leave

Parental leave

Compassionate care leave

Leave related to critical illness

Leave related to death or disappearance

Personal leave

Leave for victims of family violence

Leave for traditional Aboriginal practices

Bereavement leave

Sick leave

Work-related illness and injury

Leave of absence for members of the reserve force

Group termination of employment

Individual termination of employment

Severance pay

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

La durée maximale du travail

Le jour de repos hebdomadaire

Préavis d'horaire de travail

Préavis de modification à des quarts de travail

Les heures supplémentaires : majoration de salaire ou congé compensatoire

Le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires

Le droit de demander l'assouplissement des conditions d'emploi

Le salaire minimum

L'égalité des salaires

Les congés annuels

Les jours fériés

Le travail au service de plusieurs employeurs

La réaffectation et le congé liés à la maternité

Le congé de maternité

Le congé parental

Le congé de soignant

Le congé en cas de maladie grave

Le congé en cas de décès ou de disparition

Le congé personnel

Le congé pour les victimes de violence familiale

Le congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Le congé de décès

Le congé de maladie

Les accidents et les maladies professionnels

Le congé pour les membres de la force de réserve

Les licenciements collectifs

Les licenciements individuels

Unjust dismissal
Long-term disability plans
Genetic testing
Garnishment of wages
Payment of wages

For more information concerning these provisions, please contact your nearest Labour Program office of the Department of Employment and Social Development or visit the following website:

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-standards/federal-standards.html>

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; 2013, c. 40, s. 237; SOR/2014-305, s. 11; SOR/2019-168, s. 12; SOR/2020-130, s. 38.

L'indemnité de départ
Le congédiement injuste
Les régimes d'invalidité de longue durée
Les tests génétiques
La saisie-arrêt
Le paiement du salaire

Pour de plus amples renseignements sur ces normes, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail, Ministère de l'Emploi et du Développement social, ou consultez le site Web suivant :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html>

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; 2013, ch. 40, art. 237; DORS/2014-305, art. 11; DORS/2019-168, art. 12; DORS/2020-130, art. 38.

SCHEDULE III

(Sections 4 and 5)

Notice of Modified Work Schedule

(a) Name of employer: _____

(b) An identification of the affected employee or 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 employee or 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) [Repealed, SOR/2014-305, s. 12]

(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(2) and (3) and 172(2) and (3) of the *Canada Labour Code*. These provisions require that notice of the proposed work schedule be posted for at least 30 days prior to its coming into effect and that the affected employee or at least 70% of affected employees, as the case may

ANNEXE III

(articles 4 et 5)

Avis de modification de l'horaire de travail

a) Nom de l'employeur : _____

b) L'identité de l'employé concerné ou 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 peut être spécifié par adjonction de l'horaire de travail de l'employé concerné ou 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) [Abrogé, DORS/2014-305, art. 12]

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(2) et (3) et 172(2) et (3) du *Code canadien du travail*. Ces dispositions exigent qu'un avis de l'horaire proposé soit affiché pendant au moins trente jours avant sa prise d'effet et que l'horaire soit approuvé par l'employé concerné ou par au moins 70 % des

be, approve the schedule. Section 5 of the *Canada Labour Standards Regulations* requires that details of the modified work schedule be posted and kept posted as long as the work schedule is in effect.

SOR/94-668, s. 15; SOR/2014-305, ss. 12, 13; SOR/2019-168, s. 13.

employés concernés, selon le cas. L'article 5 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 de travail.

DORS/94-668, art. 15; DORS/2014-305, art. 12 et 13; DORS/2019-168, art. 13.

SCHEDULE IV

(Section 6)

Notice of Averaging of Hours of Work

- (a) Name of employer: _____
- (b) An identification of the affected employee or 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 the affected employee or employees of details of the averaging of hours of work at least 30 days before the averaging takes effect and that the information contained in this notice remain posted for the duration of the averaging of hours of work.

SOR/94-668, s. 15; SOR/2019-168, s. 14.

ANNEXE IV

(article 6)

Avis du calcul de la moyenne des heures de travail

- (a) Nom de l'employeur : _____
- (b) L'identité de l'employé concerné ou 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 l'employé concerné ou les employés concernés au sujet du régime de calcul de la moyenne des heures de travail au moins trente 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; DORS/2019-168, art. 14.

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

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

AMENDMENTS NOT IN FORCE

— SOR/2023-40, s. 1

1 The heading before section 10 of the *Canada Labour Standards Regulations*¹ is replaced by the following:

Employees Under 18 Years of Age

— SOR/2023-40, s. 2

2 (1) The portion of subsection 10(1) of the Regulations before paragraph (a) is replaced by the following:

10 (1) An employer may employ a person under the age of 18 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

(2) Subparagraph 10(1)(b)(iv) of the English version of the Regulations is replaced by the following:

(iv) is not work that they are prohibited from doing under the *Canada Shipping Act, 2001* by reason of their age, and

(3) Subsection 10(2) of the Regulations is replaced by the following:

(2) An employer may not cause or permit an employee under the age of 18 years to work between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

— SOR/2023-40, s. 3

3 Paragraph 24(2)(a) of the Regulations is replaced by the following:

(a) the full name, address, Social Insurance Number, occupational classification and sex of the employee, and if the employee is under the age of 18 years, the age of the employee;

¹ C.R.C. c. 986

MODIFICATIONS NON EN VIGUEUR

— DORS/2023-40, art. 1

1 L'intertitre précédant l'article 10 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*¹ est remplacé par ce qui suit :

Employés de moins de dix-huit ans

— DORS/2023-40, art. 2

2 (1) Le passage du paragraphe 10(1) du même règlement précédant l'alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

10 (1) L'employeur peut employer une personne âgée de moins de dix-huit 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 :

(2) Le sous-alinéa 10(1)(b)(iv) de la version anglaise du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(iv) is not work that they are prohibited from doing under the *Canada Shipping Act, 2001* by reason of their age, and

(3) Le paragraphe 10(2) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

(2) L'employeur ne doit pas obliger ni autoriser un employé âgé de moins de dix-huit ans à travailler entre vingt-trois heures et six heures le lendemain.

— DORS/2023-40, art. 3

3 L'alinéa 24(2)a) du même règlement est remplacé par ce qui suit :

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

¹ C.R.C., ch. 986

— SOR/2023-79, s. 1

1 The *Canada Labour Standards Regulations*¹ are amended by adding the following after section 3:

Employment Statement

3.1 The following information must be included in the employment statement provided under section 253.2 of the Act:

- (a)** the names of the parties to the employment relationship;
- (b)** the job title of the employee and a brief description of their duties and responsibilities;
- (c)** the address of the ordinary place of work;
- (d)** the date on which the employment commences;
- (e)** the term of the employment;
- (f)** the duration of the probationary period, if any;
- (g)** a description of the necessary qualifications for the position;
- (h)** a description of any required training for the position;
- (i)** the hours of work for the employee, including information on the calculation of those hours and rules regarding overtime hours;
- (j)** the rate of wages or salary and the rate of overtime pay;
- (k)** the frequency of pay days and the frequency of payment of any other remuneration;
- (l)** any mandatory deductions from wages; and
- (m)** information about how the employee can claim reimbursement of reasonable work-related expenses.

— SOR/2023-79, s. 2

2 The Regulations are amended by adding the following after section 23:

¹ C.R.C. c. 986

— DORS/2023-79, art. 1

1 Le *Règlement du Canada sur les normes du travail*¹ est modifié par adjonction, après l'article 3, de ce qui suit :

Déclaration d'emploi

3.1 Les renseignements ci-après sont inclus dans la déclaration d'emploi remise conformément à l'article 253.2 de la Loi :

- a)** le nom des parties à la relation d'emploi;
- b)** le titre du poste de l'employé et une brève description de ses fonctions et responsabilités;
- c)** l'adresse du lieu de travail habituel;
- d)** la date du début de l'emploi;
- e)** la durée de l'emploi;
- f)** la durée de la période de probation, selon le cas;
- g)** des précisions concernant les compétences nécessaires pour le poste;
- h)** des précisions concernant toute formation requise pour le poste;
- i)** les heures de travail de l'employé y compris la façon de les calculer et les règles relatives aux heures supplémentaires;
- j)** le taux horaire ou le salaire annuel, y compris les taux des heures supplémentaires;
- k)** la fréquence des jours de paie et du versement de toute autre forme de rémunération;
- l)** les retenues obligatoires prélevées sur le salaire;
- m)** des renseignements sur le processus de réclamation par l'employé des indemnités de dépenses raisonnables liées au travail.

— DORS/2023-79, art. 2

2 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 23, de ce qui suit :

¹ C.R.C., ch. 986

Reimbursement of Reasonable Work-Related Expenses

23.1 (1) For the purposes of subsection 238.1(1) of the Act, the factors to consider in determining whether or not an expense is work-related are

- (a)** whether the expense is connected to the employee's performance of work;
- (b)** whether the expense enables an employee to perform work;
- (c)** whether incurring the expense is required by the employer as a condition of employment or continued employment;
- (d)** whether the expense satisfies a requirement for the employee's work imposed by an occupational health or safety standard; and
- (e)** whether the expense is incurred for a legitimate business purpose and not for personal use or enjoyment.

(2) For the purposes of subsection 238.1(1) of the Act, the factors to consider in determining whether or not an expense is reasonable are

- (a)** whether the expense is connected to the employee's performance of work;
- (b)** whether the expense is incurred to enable an employee to perform work;
- (c)** whether it is incurred at the request of the employer;
- (d)** whether any amount of expense is incurred beyond the amount necessary to enable the performance of the work;
- (e)** whether the expense is one that is normally reimbursed by employers in similar industries;
- (f)** whether the employer authorized the expense in advance;
- (g)** whether the expense is incurred by the employee in good faith; and
- (h)** whether the claim includes documentation, such as a receipt or invoice, that indicates that the expense was incurred.

Indemnité de dépenses raisonnables liées au travail

23.1 (1) Pour l'application du paragraphe 238.1(1) de la Loi, les facteurs à prendre en compte afin de déterminer si la dépense est liée ou non au travail sont les suivants :

- a)** elle est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b)** elle permet à un employé d'exécuter son travail;
- c)** elle est exigée par l'employeur comme condition d'emploi ou de maintien de l'emploi;
- d)** elle satisfait à une exigence liée au travail de l'employé qui est imposée par une norme de santé ou de sécurité au travail;
- e)** elle est engagée par l'employé à des fins professionnelles légitimes et non pour son usage ou son plaisir personnel.

(2) Pour l'application du paragraphe 238.1(1) de la Loi, les facteurs à prendre en compte afin de déterminer si la dépense est raisonnable ou non sont les suivants :

- a)** elle est liée à l'exécution du travail par l'employé;
- b)** elle permet à un employé d'exécuter son travail;
- c)** elle est engagée à la demande de l'employeur;
- d)** elle est supérieure au montant nécessaire pour l'exécution du travail;
- e)** elle est habituellement remboursée par un employeur dans un secteur semblable;
- f)** elle a été autorisée à l'avance par l'employeur;
- g)** elle est engagée de bonne foi par l'employé;
- h)** si la demande inclut un document, tel qu'un reçu, une facture ou tout autre document indiquant les frais engagés.

(3) For the purposes of paragraph 238.1(3)(c) of the Act, the time limit for the employer to pay the employee any amount that is payable is 30 days after the day on which the employee submits the claim for payment.

— SOR/2023-79, s. 3

3 Paragraph 24(2)(f) of the French version of the Regulations is replaced by the following:

f) les sommes versées chaque jour de paie, une fois les retenues effectuées, avec les détails précis sur les retenues effectuées;

(3) Pour l'application de l'alinéa 238.1(3)c) de la Loi, le délai fixé pour verser à l'employé tout montant payable est de trente jours suivant la présentation d'une demande de remboursement par l'employé.

— DORS/2023-79, art. 3

3 L'alinéa 24(2)f) de la version française du même règlement est remplacé par ce qui suit :

f) les sommes versées chaque jour de paie, une fois les retenues effectuées, avec les détails précis sur les retenues effectuées;